

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPERIBADIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
BPKAD KABUPATEN BARRU**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



*School of Business*

**Diajukan Oleh :**

**ANDI PAISAL  
2017.MM.2.1002**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPERIBADIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
BPKAD KABUPATEN BARRU**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



*School of Business*

Oleh :

**ANDI PAISAL  
2017.MM.2.1002**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

## PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPERIBADIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN BARRU

Oleh :

**ANDI PAISAL**  
**2017.MM.2.1002**

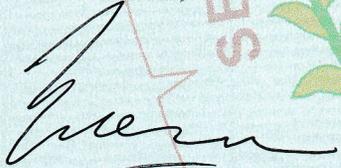
Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 24 September 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

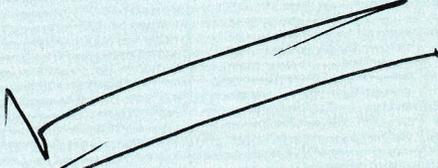
Anggota,

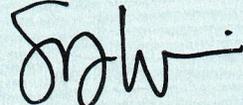
  
Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS**

**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS:**

***PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI,KEPRIBADIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN BARRU***

**Nama : Andi Paisal**  
**NIM : 2017.MM.2.1002**  
**Program Studi : Magister Manajemen**  
**Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**KOMISI PEMBIMBING:**

**Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si**  
**Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M,M**

**TIM DOSEN PENGUJI:**

**Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si**  
**Dosen Penguji 2 : Dr. Husni Machmuddin, M.Kes., M.M**  
**Tanggal Ujian : 24 September 2020**  
**SK Penguji Nomor : 1083/PPS/STIE-NI/X/2019**

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan maka saya bersedia tesis (Magister Manajemen) ini dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 20 September 2020

Penulis,



**Andi Paisal**  
**NIM 2017.MM.2.1002**

## ABSTRAK

Andi Paisal. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepribadian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Barru (dibimbing oleh Saban Echdar dan Maryadi)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepribadian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Barru.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian dilakukan pada pegawai BPKAD Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai BPKAD Kabupaten Barru yang berjumlah 82 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 82 orang pegawai. Analisis data menggunakan regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, dengan  $t_{hitung} X_1= 8.207$ ,  $X_2=6.102$  dan  $X_3=5.772 > t_{tabel} = 2,00$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ . sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru. 2)Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, dimana  $F_{hitung} = 5,382 > F_{tabel} = 2,82$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ , sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru. 3) Variabel pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru dilihat dari nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,872 dengan signifikansi 0,014.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, Kepribadian, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja



## ABSTRACT

**Andi Paisal. 2020. *The Effect of Organizational Communication, Personality and Human Resource Development on Employee Job Performance at BPKAD Barru Regency (supervised by Saban Echdar and Maryadi)***

*This study aims to determine and analyze the effect of Organizational Communication, Personality and Human Resource Development Against Employee Job Performance at BPKAD Barru Regency.*

*This research approach uses survey research. The study was conducted at the Barru Regency BPKAD. The time of the study began in January 2020. The study population was all staff of the Barru Regency BPKAD, amounting to 82 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all populations as a total sample of 82 employees. Data analysis uses multiple regression (multiple regression analysis).*

*The results showed that: 1) There was a positive and significant influence of organizational communication, personality and development of human resources individually (partially) on the work performance of BPKAD Barru Regency employees, with a  $t_{count} = X_1 = 8.207, X_2 = 6.102$  dan  $X_3 = 5.772 > t_{table} = 2,00$  Reject  $H_0$ , Accept  $H_1$ , so job satisfaction has a significant effect on the work performance of BPKAD employees in Barru Regency. 2) There is a positive and significant influence of organizational communication, personality and human resource development simultan on the work performance of BPKAD Barru Regency employees, where  $F_{itung} = 5.382 > F_{able} = 2,82$ . Tolak  $H_0$ , Accept  $H_1$ , so that organizational communication, personality and human resource development significantly influence the work performance of BPKAD employees. 3) The most dominant human resource development variable on employee performance in Barru Regency is seen from the greatest coefisien regresi value that is 0.872 with significant value 0.014.*

**Keywords:** *Organizational Communication, Personality and Human Resource Development*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepribadian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Barru”. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sebagai teladan dan pelopor ilmu pengetahuan. Tesis disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Magister Manajemen.

Terkhusus penulis persembahkan untuk kedua orang tua ayahanda dan ibunda yang memberikan nasehat dan dorongan serta telah banyak berkorban agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik, dan semoga Allah SWT membalasnya dengan rahmat, rahim, keberkahan yang berlimpah dan juga kebahagiaan hidup dunia akhirat.

Pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti untuk menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia, sekaligus selaku Anggota Pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan sehingga tesis ini bisa selesai tepat waktu.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku Ketua Komisi pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Prodi Magister Manajemen.
5. Abubakar, S.Sos.,M.Si, Kepala BPAKD Kabupaten Barru yang telah memberikan izin sekaligus bantuan kepada penulis selama melanjutkan studi di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
6. Ayahanda dan Bunda tersayang Abd. Hakim dan A. Pestawati Sapo yang selama ini telah membesarkan dan membiayai penulis sampai dapat melanjutkan dan menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
7. Istri tercinta Andi Syamsiar dan anak-anak tersayang: Andi Raa'ina Syipa Maharani, Andi Qayla Salsyabila Aini, dan Andi Galigo Firjatullah yang selama ini dengan sabar dan setia menemani penulis dalam suka maupun duka.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah membimbing dan mengajar penulis selama perkuliahan yang sangat banyak berguna bagi penulis serta staf akademik yang telah banyak membantu.
9. Sahabat-sahabat yang selama ini telah membantu penulis selama penyusunan tesis ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan saran yang diberikan kepada Peneliti, senantiasa mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, Amin.

Barru, 20 September 2020

**Penulis,**

**Andi Paisal**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN .....	i
HALAMAN DALAM .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN IDENTITAS .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN. ....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	12
2.2. Komunikasi Organisasi .....	15
2.2.1. Pengertian .....	15
2.2.2. Tujuan dan Fungsi Komunikasi.....	19
2.2.3. Penggolongan Komunikasi .....	22
2.2.4. Pendekatan Komunikasi Organisasi .....	25
2.2.5. Jaringan Komunikasi Fungsional. ....	27
2.2.6. Indikator Komunikasi Organisasi.....	29
2.3. Kepribadian .....	30
2.3.1. Pengertian .....	30
2.3.2. Jenis Kepribadian .....	33
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian .....	34
2.3.4. Ciri-Ciri Kepribadian .....	36
2.3.5. Indikator Kepribadian.....	40
2.4. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	41
2.4.1. Pengertian Pengembangan .....	41

2.4.2. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	43
2.4.3. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	45
2.4.4. Indikator Pengembangan SDM.....	47
2.5. Prestasi Kerja .....	48
2.5.1. Pengertian .....	48
2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	50
2.5.3. Mengukur, Mengidentifikasi Prestasi Kerja .....	51
2.5.4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	53
2.5.5. Indikator Prestasi Kerja.....	53
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>55</b>
3.1. Kerangka Konseptual .....	56
3.2. Hipotesis. ....	57
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	57
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
4.1. Pendekatan Penelitian .....	60
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian. ....	60
4.3. Populasi dan Sampel .....	61
4.4. Jenis dan Sumber Data .....	61
4.5. Teknik Pengumpulan Data .....	62
4.6. Uji Instrumen Penelitian.....	63
4.7. Uji Asumsi Klasik.....	64
4.8. Teknik Analisis Data.....	65
4.9. Uji Hiptesis Penelitian.....	66
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. ....</b>	<b>68</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	68
5.1.1. Gambaran Umum Obyek penelitian .....	68
5.1.2. Identitas Responden .....	71
5.1.3. Deskripsi Variabel Peneliian. ....	73
5.1.4. Uji Instrumen Penelitian. ....	80
5.1.5. Uji Asumsi Klasik. ....	82
5.1.6. Uji Regresi Linear Berganda .....	85
5.1.7. Pengujian Hipotesis .....	87
5.2. Pembahasan .....	95
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN. ....</b>	<b>105</b>
6.1 Simpuln .....	105
6.2 Saran .....	106
6.3. Keterbatasan Penelitian .....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1. KerangkaKonseptual Penelitian .....	56
5.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
5.2. Hasil Uji Normalitas .....	85
5.3. Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X1.....	89
5.4. Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X2.....	91

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Umur. ....	71
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin .....	71
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja .....	72
Tabel 5.4. Sebaran Responden Menurut Pendidikan .....	72
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel Komunikasi Organisasi..	73
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel Kepribadian .....	75
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel Pengembangan SDM ....	76
Tabel 5.8. Distribusi frekuensi item-item variabel Prestasi Kerja .....	78
Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas .....	81
Tabel 5.10. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel .....	82
Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinearitas .....	83
Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi .....	84
Tabel 5.13. Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 5.14. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	88
Tabel 5.14. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F) .....	93

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Analisis Statistik
  1. Uji Validitas
  2. Uji Reabilitas
  3. Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 5 : Struktur Organisasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era Globalisasi saat ini Persoalan Sumber Daya Manusia sedang menjadi perhatian serta tumpuan utama akan setiap lembaga sehingga tetap eksis dan dapat bertahan. Dalam setiap kegiatan organisasi baik pemerintah maupun swasta Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting. Ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi maka Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama. Tentunya Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi dan prestasi kerja yang baik.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi maka Prestasi kerja sangatlah penting bagi sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia dalam hal peningkatan prestasi Kerja, karena masalah yang seringkali dihadapi suatu organisasi terkait prestasi kerja. Hal ini yang sangatlah penting terhadap Kelangsungan hidup sebuah organisasi yang hanya dapat dicapai melalui prestasi kerja pegawai.

Tentunya ada alasan mengapa penilaian prestasi kerja dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Gary Dessler (2010) “menyebutkan mengapa penilaian prestasi kerja dibutuhkan dalam sebuah organisasi”, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi untuk keputusan gaji dan Promosi,
- 2) Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk

meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, dan 3) Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efisien dan efektif. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana kerja pegawai dan sejauh mana hasil kerjanya dinilai oleh atasan. Hal ini bisa memberikan memotivasi pegawai untuk kemajuan mereka di masa yang mendatang.

Prestasi kerja (kinerja) dalam suatu organisasi adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruknya kinerja telah merosot. Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Hasibuan (dalam Sinambela,2016), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu”. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Sementara menurut Mangkuprawira (2010), “mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2013) : “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Peningkatan prestasi kerja pegawai akan mendorong kemajuan bagi organisasi agar dapat bersaing dengan lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu tantangan manajemen yang paling serius adalah bagaimana mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga keberhasilan untuk kelangsungan hidup dan tujuan suatu organisasi dapat tercapai, seperti yang dijelaskan oleh Robbin (2010) : “bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang”.

Oleh karena itu pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki merupakan kekuatan dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga Ketaatan pegawai terhadap norma-norma yang berlaku dan semua peraturan pada organisasi atau instansi merupakan cerminan Prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai tersebut. Kelangsungan aktivitas perusahaan maupun organisasi memerlukan penilaian dalam prestasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan

kualitas pekerjaan, karena kunci keunggulan bersaing ditentukan oleh prestasi kerja yang baik.

Senada dengan ini berdasarkan Sondang P. Siagian (2011) : “prestasi kerja para pegawai sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif”. Pentingnya prestasi kerja ini dikemukakan juga oleh Handoko (2011) bahwa kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja, karena hal ini mendasari semua pengembangan karier lainnya, kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja.

Dari uraian tersebut di atas, maka sangatlah penting pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu organisasi. Karena dengan melakukan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari pegawai tersebut, begitu pula dengan penilaian promosi pegawai dapat didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang akan sangat membantu manajer atau pun pimpinan melihat dan menilai setiap pegawai yang layak mendapatkan promosi tersebut.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah melalui komunikasi organisasi, kepribadian pegawai dan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Komunikasi organisasi menurut Goldhaber (dalam Siagian, 2011) : “didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu

jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah”. Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Komunikasi dalam organisasi dapat menentukan jalannya proses suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Roger (dalam Mangkunegara, 2013) : “Komunikasi adalah darah kehidupan yang mengalir dalam organisasi. Komunikasi meliputi seluruh kegiatan dalam organisasi yang dapat menghasilkan alat kerja yang penting di mana akan timbul saling pengertian serta kerjasama diantara anggota organisasi”.

Komunikasi adalah hal yang paling penting dalam sebuah organisasi, komunitas, perusahaan dan lain sebagainya karena memang dengan adanya komunikasi yang baik maka semua akan berjalan dengan semestinya. Dengan demikian dalam semua anggota dapat menyampaikan pendapat, saran, perintah dan lain sebagainya untuk saling memiliki hubungan satu sama yang lain. Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi

dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian komunikasi dalam instansi sering terjadi perbedaan pendapat dengan anggota dalam suatu organisasi. Ini berhubungan dengan adanya perbedaan latar belakang budaya, karakteristik, pola pikir, perilaku, yang berbeda pada setiap anggota dalam suatu organisasi atau instansi. Maka dilakukanlah berbagai cara demi terciptanya tujuan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, Untuk mencapai kesamaan makna dan tujuan yang ditetapkan bersama dalam organisasi maka komunikasi menjadi sebuah jembatan yang sangat dibutuhkan.

Menurut Gibson (2010) : "definisi dari kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang". Sedangkan menurut Allport dalam Gibson (2010) : "adalah organisasi dinamis di dalam masing-masing dan sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungan". Dapat juga dikatakan bahwa kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara dalam mana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Wood (dalam Siagian, 2011) : "mendefinisikan kepribadian sebagai profil keseluruhan atau kombinasi sifat yang memberi ciri khas sifat dasar seseorang". Menurut Kartini Kartono dan Dali Gulo (dalam Sjarkawi, 2011) : "kepribadian adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain; integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain".

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang atau lebih bisa dilihat dari luar, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu, seperti bagaimana kita bicara, penampilan fisik, dan sebagainya. Sedangkan karakter lebih bersifat inheren dan tidak tampak secara langsung. Seperti bagaimana sikap kita menghadapi orang lain, sifat kita, dan sebagainya.

Disamping komunikasi organisasi dan kepribadian, faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Harris and Desimone (dalam Handoko, 2011), “Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang”. Menurut Mondy and Noe (dalam Rivai, 2013), “pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan”.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan

dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia, yang disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus menyadari pengembangan sumber daya manusia ini sangatlah penting dan dibutuhkan dana yang besar, akan tetapi dengan biaya yang besar tersebut hal ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi. Sebab dengan cara itu, sumber daya manusia yang ada akan terampil dan cakap, sehingga mereka akan bekerja lebih efektif, efisien, mengurangi pemborosan dan peralatan maupun perlengkapan lainnya akan lebih awet dalam pemeliharaannya.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru adalah merupakan unsur penunjang Pemerintah dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dalam melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan didalam

pengelolaan keuangan dan aset, maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru sudah pasti membutuhkan pegawai dengan prestasi kerja yang baik, yang ditunjang dengan komunikasi organisasi yang baik, kepribadian yang baik, serta pengembangan sumber daya manusia terpadu dan terencana.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa saat ini prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru belum maksimal dalam bekerja, tugas-tugas yang dikerjakan masih sering lambat penyelesaiannya, hal ini disebabkan oleh komunikasi organisasi yang kurang berjalan dengan baik, komunikasi antar sesama pegawai, antar pimpinan dengan bawahan belum terlalu baik, hal ini juga disebabkan oleh kepribadian pegawai itu sendiri yang belum dapat membuka diri menerima saran dan kritikan, baik dari teman maupun dari atasan. Demikian halnya pengembangan sumber daya manusia belum berjalan dengan lancar, masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan tupoksinya. Hal-hal ini semua perlu mendapat perhatian pimpinan untuk ditingkatkan di masa datang.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya dalam tesis berjudul: **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepribadian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Barru”**.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru?
2. Apakah komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru.
3. Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama terhadap prestasi pegawai pada BPKAD.

##### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu BPKAD Kabupaten Barru supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan kebijakan yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai, melalui peningkatan komunikasi organisasi, kepribadaian dan pengembangan sumber daya manusia pada BPKAD Kabupaten Barru.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Sebelumnya Beberapa penelitian yang ada hubungannya dengan variable komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

**Agus Saputra (2016)**, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pemberdayaan budaya organisasional terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Batu Jawa Timur”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji-F diketahui bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau ( $\alpha=0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan budaya organisasional mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Batu Jawa Timur. Dari hasil analisis tersebut didapat nilai multiple R sebesar 0,761 yang menunjukkan adanya pengaruh secara serentak antara pemberdayaan dan budaya organisasional terhadap kinerja sebesar 76,1%. Pengaruh ini cukup erat karena besarnya koefisien tersebut mendekati angka 100% atau 1 (satu) dan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji-t diketahui bahwa nilai probabilitas (P Value) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 5% atau ( $\alpha=0,05$ ).

**H. Edy Sutrisno (2017)** dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan Pada PT. Barata Indonesia Di Gresik”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan PT. Barata Indonesia. Kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian akan semakin baik pula Prestasi Kerja Karyawan PT. Barata Indonesia. Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi. Pengembangan akan semakin tinggi pula Kompetensi Karyawan PT. Barata Indonesia. Kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian akan semakin baik pula kompetensi Karyawan PT. Barata Indonesia.

**Minarti Luhut (2017)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate di Desa Miau Baru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel yaitu variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) serta variabel dependen

adalah Kerja Karyawan (Y). Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 14,024 + 0,292 X_1 - 0,054 X_2 + e$ . Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode wawancara dan kuesioner. Untuk pengujian instrumen menggunakan uji Asumsi klasik, Validitas dan Reliabilitas. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda karena variabel yang digunakan dua variabel, dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya (Y). Dan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan komunikasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan.

**Rinny Dewi Anggraeni, Uliana Ria Sembiring (2017)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja dan Produktivitas Dosen IPDN”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan perguruan tinggi di Indonesia saat ini yang semakin dituntut untuk meningkatkan kualitasnya, salah satu isu yang menarik adalah masih rendahnya efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) khususnya pada Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK). Produktivitas SDM Indonesia selama ini dinilai termasuk paling rendah jika dibandingkan dengan negara-negara Asia Pasifik. Data dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumen yang dirumuskan dalam rating scale yang berupa angka kemudianditafsirkan dalam bentuk kualitatif. Dengan dilakukan dua metode

pengujian yaitu, pengujian model keseluruhan (Overall model), pengujian model struktural (Hipotesis Penelitian). Hasil penelitian menjelaskan bahwa pesan komunikasi, media komunikasi, saluran komunikasi, dan aliran komunikasi berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja dosen dan produktivitas dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di IPDN.

## **2.2.Komunikasi Organisasi**

### **2.2.1. Pengertian**

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. Istilah komunikasi atau communication berasal dari bahasa latin, yaitu *communicatus* yang berarti berbagi atau menjadi milik bersama. Kata sifatnya *communis* yang bermakna umum atau bersama-sama. Dengan demikian komunikasi menurut Lexicographer menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan (Mangkunegara, 2013).

Roger (dalam Mangkunegara, 2013) “mengatakan bahwa komunikasi adalah darah kehidupan yang mengalir dalam organisasi”. Komunikasi meliputi seluruh kegiatan dalam organisasi yang dapat menghasilkan alat kerja yang penting di mana akan timbul saling pengertian serta kerjasama di antara anggota organisasi.

Komunikasi adalah hal yang paling penting dalam sebuah organisasi, komunitas, perusahaan dan lain sebagainya karena memang dengan adanya komunikasi yang baik maka semua akan berjalan dengan semestinya. Dengan

demikian dalam semua anggota dapat menyampaikan pendapat, saran, perintah dan lain sebagainya untuk saling memiliki hubungan satu sama yang lain. Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi, sebab jika tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubungan perlu dipelajari.

Komunikasi organisasi menurut Goldhaber (dalam Siagian, 2011) "didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah". Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Komunikasi dalam organisasi dapat menentukan jalannya proses suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2011). ”Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi”. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Pengertian komunikasi organisasi menurut Mahammad (2010)”adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jalinan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah (Muhammad,2010)”. Menurut Zelko dan Dance (dalam Muhammad,2010), “Komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal”.

Proses komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu organisasi ke tingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah. Ketika membayangkan para pimpinan organisasi berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dengan pola kebawah adalah pola yang pada umumnya diperkirakan. Pola tersebut digunakan oleh pemimpin untuk mencapai tujuannya. Seperti untuk memberikan instruksi kerja, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian.

Sedangkan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah. Dalam situasi seperti ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih rendah dalam hierarki organisasi daripada penerima pesan. Beberapa bentuk komunikasi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi ke atas tidak muncul, orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi ke atas yang tidak formal.

Ketika komunikasi terjadi di antara anggota dari kelompok kerja yang sama, atau sesama staf yang sederajat, kita menggambarkannya sebagai komunikasi lateral/ horizontal. Kenapa diperlukan komunikasi horizontal jika komunikasi vertikal dalam kelompok masih efektif? jawabannya adalah bahwa komunikasi horizontal dapat menghemat waktu dan dapat mempermudah koordinasi. Dalam beberapa kasus, komunikasi horizontal dapat dibenarkan secara formal. Seringkali komunikasi horizontal secara informal dibuat untuk memotong garis kewenangan vertikal dan dapat mempercepat pengambilan tindakan.

Komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termasuk komunikasi ke bawah dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali tidak mencukupi dan tidak akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali dengar dari anggota organisasi bahwa tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi. Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif dan kebutuhan individu-individu akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

### 2.2.2. Tujuan dan fungsi Komunikasi

Ada empat tujuan komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Arni Muhammad (2010) yaitu:

1. Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat. Memberi peluang bagi para pemimpin organisasi dan anggotanya untuk menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat sehubungan dengan tugas dan fungsi yang mereka lakukan.
2. Membagi informasi (information sharing). Memberi peluang kepada seluruh aparatur organisasi untuk membagi informasi dan memberi makna yang sama atas visi, misi, tugas pokok, fungsi organisasi, sub organisasi, individu, maupun kelompok kerja dalam organisasi
3. Menyatakan perasaan dan emosi. Memberi peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk bertukar informasi yang berkaitan dengan perasaan dan emosi.
4. Tindakan koordinasi. Bertujuan mengkoordinasi sebagai atau seluruh tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi yang telah dibagi habis ke dalam bagian atau subbagian organisasi. Organisasi tanpa koordinasi dan organisasi tanpa komunikasi sama dengan organisasi yang menampilkan aspek individual dan bukan menggambarkan aspek kerja.

Sementara menurut Menurut Charles Condrad (dalam Alo Liliweri Alo Liliweri ,2014), terdapat dua fungsi komunikasi organisasiyaitu fungsi umum dan fungsi khusus, uraiannya sebagai berikut:

1. FungsiUmum

- a. Komunikasi berfungsi untuk menceritakan informasi terkini mengenai sebagai atau keseluruhan hal yang berkaitannya dngan pekerjaan. terkadang komunikasimerupakan proses pemberian informasi mengenai bagaimana seorang atau sekelompok orang harus mengerjakan satu tugas tertentu. Contohnya: job description.
  - b. Komunikasiberfungsiuntuk“menjual”gagasanide,pendapat, fakta, termasuk menjual sikap organisasi dan sikap tentang sesuatu yang merupakan subyek layanan. Contohnnya: public relations (humas), pameran, ekspo, dll.
  - c. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan para karyawan agar mereka bisa belajar dari orang lain (internal), belajar tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dikerjakan orang lain, tentang apa, yang “dijual” atau yang diceritakan oleh orang lain tentang organisasi.
  - d. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan, atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, besaran kekuasaan dan kewenangan, menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya, serta mengalokasikan manusia, mesin,metode dan teknik dalam organisasi.
2. Fungsi khusus
- a. Membuat para karyawan melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi, lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu dibawah sebuah komando.

- b. Membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antarsesama bagi peningkatan produk organisasi. Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani atau mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

Sedangkan Conrad (dalam Tubbs dan Moss, 2009) mengidentifikasi tiga fungsi komunikasi organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi perintah, berkenaan dengan anggota-anggota organisasi mempunyai hak dan kewajiban membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu perintah. Tujuan dari fungsi perintah adalah koordinasi diantara sejumlah anggota yang bergantung dalam organisasi tersebut.
2. Fungsi relasional, berkenaan dengan komunikasi memperbolehkan anggota-anggota menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif hubungan personal dengan anggota organisasi lain. Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*) dalam berbagai cara. Misal: kepuasan kerja; aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas dalam hirarki organisasional, dan tingkat pelaksanaan perintah. Pentingnya dalam hubungan antarpersona yang baik lebih terasa dalam pekerjaan ketika anda merasa bahwa banyak hubungan yang perlu dilakukan tidak anda pilih, tetapi diharuskan oleh lingkungan organisasi, sehingga hubungan menjadi kurang stabil, lebih memacu konflik, kurang ditaati, dsb.
3. Fungsi manajemen ambigu, berkenaan dengan pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Misal: motivasi berganda muncul karena pilihan yang diambil akan mempengaruhi rekan kerja dan

organisasi, demikian juga diri sendiri; tujuan organisasi tidak jelas dan konteks yang mengharuskan adanya pilihan tersebut adanya pilihan tersebut mungkin tidak jelas. Komunikasi adalah alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan (*ambiguity*) yang melekat dalam organisasi. Anggota berbicara satu dengan lainnya untuk membangun lingkungan dan memahami situasi baru, yang membutuhkan perolehan informasi bersama.

### **2.2.3 Penggolongan Komunikasi**

Menurut Charles Condrad (dalam Alo Liliweri, 2014), seperti halnya komunikasi pada umumnya, komunikasi organisasi juga dapat dibedakan dalam beberapa golongan, yaitu:

#### **a. Komunikasi lisan dan tulisan**

Hal ini berhubungan dengan bentuk pesan yang akan disampaikan, karena sebagian besar interaksi manusia terjadi dalam bentuk ini. Banyak pertimbangan yang menentukan pemilihan diantara kedua bentuk komunikasi ini yaitu waktu, biaya, ketepatan, preferensi pribadi, ketrampilan berkomunikasi individu, sumber daya yang tersedia, dan pertimbangan lain yang berhubungan dengan kriteria pengambilan keputusan.

#### **b. Komunikasi Verbal dan Non Verbal**

Dalam melakukan komunikasi ada juga dua kemungkinan dalam melakukannya, yaitu dengan mengatakan langsung maksud dan tujuan yang ingin disampaikan atau dengan isyarat muka dan gerak tubuh.

#### **c. Komunikasi Ke Bawah, Ke Atas, dan Ke Samping**

Penggolongan komunikasi ini didasarkan pada arah aliran pesan-pesan dan informasi di dalam suatu organisasi. Alur komunikasi kebawah adalah yang dilakukan management ke pegawai atau mudahnya adalah dari atasan kepada bawahan. Alur komunikasi ke atas adalah dari bawahan ke atasan. Alur komunikasi ke samping adalah dari karyawan yang setara jabatannya.

d. Komunikasi Formal dan Informal

Dasar penggolongan ini adalah gaya, tatakrama, dan pola aliran komunikasi dalam perusahaan. Komunikasi formal terjadi diantara karyawan melalui garis wewenang yang telah ditentukan oleh management. Dan menjadi tanggung jawab management untuk menciptakan kondisi menyenangkan dalam proses ini. Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilakukan tanpa memperhatikan struktur yang ada.

e. Komunikasi Satu Arah dan Dua Arah

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, dan ada dua kemungkinan dalam prosesnya yaitu adanya feedback dari lawan bicara atau tidak, jika ada maka komunikasi yang dilakukan adalah komunikasi dua arah, namun jika komunikasi yang dilakukan tanpa adanya timbal balik maka komunikasi tersebut termasuk komunikasi satu arah.

f. Saluran dan Media Komunikasi Dalam Organisasi

Saluran dan media komunikasi yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga sangat penting, karena saluran menentukan efektivitas sebuah komunikasi. Dalam komunikasi organisasi, saluran yang digunakan harus

disesuaikan dengan pihak-pihak yang akan dituju. Beberapa saluran dan media komunikasi yang ada menurut Siagian (2011), antara lain:

1) Saluran dan Media Komunikasi Tertulis

Yang tergolong saluran dan media komunikasi kebawah tertulis antara lain deskripsi jabatan dan pedoma prosedur kerja, buku pedoman, majalah dan bulletin, memo dan instruksi tertulis, papan pengumuman dan poster, laporan tahunan yang dipublikasikan, surat yang dimasukkan kedalam amplop gaji dan upah, surat yang dikirimkan langsung ke rumah pegawai. Saluran dan media komunikasi keatas tertulis antara lain kotak saran, program saran, survey semangat kerja dan sikap pegawai, mekanisme penyusunan anggaran. Juga ada saluran dan media komunikasi ke samping tertulis. Saluran dan media komunikasi tertulis biasanya berupa informasi yang akan disampaikan atasan kepada seluruh pihak yang ada di organisasi, bisa berupa informasi event atau kebijakan-kebijakan organisasi.

2) Saluran dan Komunikasi Lisan

Pada saluran dan komunikasi lisan ini juga memiliki tiga jenis saluran yaitu kebawah lisan, keatas lisan dan kesamping lisan. Yang termasuk kebawah lisan ada pembicaraan melalui telepon, komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan, dan konferensi. Yang termasuk keatas lisan antara lain wawancara pemutusan hubungan kerja, kebijakan pintu terbuka. Saluran dan media komunikasi lisan ini dapat dikatakan lebih efektif karena pesan disampaikan langsung, dengan penerima dapat melihat tingkat urgensi dari penekanan-penekanan intonasi dari pesan yang disampaikan.

Saat ini model komunikasi organisasi yang efektif dalam suatu organisasi adalah sistem komunikasi vertikal dan horizontal, dimana komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawainya ataupun antar pegawai terjadi secara langsung antara komunikator dengan komunikan, sehingga situasi komunikasi yang berlangsung secara interpersonal maupun kelompok. Ini menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi identik dengan proses komunikasi antar personal, karena pola komunikasi merupakan rangkaian dari aktifitas penyampaian pesan sehingga diperoleh feedback dari penerima pesan. Salah satu tantangan besar dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah proses yang berhubungan dengan jaringan informasi dan komunikasi.

#### **2.2.4 Pendekatan Komunikasi Organisasi**

Menurut Charles Condrad (dalam Alo Liliweri, 2014), komunikasi organisasi dapat ditinjau dalam tiga pendekatan, yaitu :

##### **a. Pendekatan Ilmiah**

Pendekatan ilmiah menganggap bahwa organisasi harus menggunakan metode-metode ilmiah dalam meningkatkan produktivitas. Studi pengendalian secara ilmiah akan memudahkan sebuah organisasi mengidentifikasi cara-cara atau alat untuk meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan. Jenis penelitian yang lebih mencirikan manajemen ilmiah adalah studi waktu dan gerak. Studi ini lebih menekankan tentang penghematan waktu dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam sebuah organisasi

##### **b. Pendekatan Hubungan Antar Manusia**

Pendekatan hubungan manusia berkembang sebagai reaksi terhadap perhatian eksklusif eksklusif faktor fisik dalam mengukur keberhasilan organisasi. Salah satu asumsi dasar dari pendekatan hubungan antar manusia adalah kenaikan kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan produktivitas. Seorang pegawai yang bahagia adalah yang produktif. Oleh karena itu, fungsi manajemen adalah menjaga agar pegawainya terus merasa puas. Pendekatan hubungan antar manusia sangat menghargai pemimpin demokratis. Pemimpin tipe ini mendorong anggotanya untuk berpartisipasi untuk menjalankan organisasi dengan memberikan saran-saran, umpan balik dan menyelesaikan masalah dan keluhannya sendiri. Semua anggota organisasi harus berpartisipasi dalam membuat keputusan yang pada akhirnya mempengaruhi mereka. Komunikasi merupakan salah satu alat penting dalam manajemen untuk mencapai hasil yang ingin di capai.

#### c. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem merupakan kombinasi dari unsur-unsur terbaik dari pendekatan ilmiah dan pendekatan hubungan antar manusia. Pendekat ini memandang bahwa organisasi adalah suatu sistem dimana semua bagian berintraksi dan mempengaruhi bagian lain. Organisasi dipandang sebagai suatu sistem terbuka terhadap informasi, responsif terhadap lingkungan, dinamis dan selalu berubah. Pendekatan sistem menganggap bahwa kedua faktor, yaitu faktor fisik dan psikologis sebagai pendekatan ilmiah, dan faktor sosial serta psikologis sebagai pendekatan hubungan antar manusia, dimana setiap faktor mempengaruhi faktor lainnya semua harus dipertimbangkan jika

menginginkan organisasi dapat berfungsi dengan baik, komunikasi membuat sistem tersebut vital dan tetap hidup.

Dengan demikian komunikasi dapat ditransmisikan dalam sejumlah arah dalam suatu organisasi: bawah atau ke atas rantai organisasi. Horizontal untuk rekan-rekan di dalam atau di luar unit organisasi, atau dari unit luar lokasi organisasi formal itu. Saluran komunikasi dapat bersifat formal atau informal, tergantung cara mereka menghubungkan jaringan. Jaringan adalah sistem jalur komunikasi yang menghubungkan pengirim dan penerima menjadi organisasi sosial yang berfungsi. Jaringan ini mempengaruhi perilaku individu yang bekerja di dalamnya, dan posisi yang ditempati individu dalam jaringan memainkan peran kunci dalam menentukan perilaku mereka dan perilaku orang-orang yang mereka pengaruh

### **2.2.5 Jaringan Komunikasi Fungsional**

Jaringan komunikasi merupakan faktor dalam situasi yang dapat bervariasi secara independen dari tugas atau gaya kepemimpinan dalam kelompok, meskipun biasanya erat terkait dengan itu. Ketika tugas membutuhkan jenis tertentu dari jaringan komunikasi untuk kinerja optimal. gaya pemimpin cenderung untuk menempatkan batasan pada frekuensi, durasi, dan arah komunikasi anggota. Namun, semua tiga variabel. tugas, jaringan komunikasi, dan kepemimpinan, adalah serupa bahwa mereka adalah cara untuk memanipulasi situasi untuk kelompok dengan menetapkan norma-norma untuk bentuk dan isi interaksi.

Menurut Charles Condrad (dalam Alo Liliweri,2014), jaringan komunikasi fungsional adalah: Jaringan regulasi, jaringan inovatif, integratif (maintenance) jaringan, dan-informatif-edukatif jaringan. Masing-masing jaringan ini terkait dengan satu atau lebih tujuan organisasi (yaitu, kesesuaian, moral, dan pelembagaan).

Jaringan komunikasi yang inovatif berusaha untuk menjamin kemampuan beradaptasi suatu organisasi dengan variatifnya pengaruh internal dan eksternal (teknologi, sosiologis, pendidikan, Ekonomi, politik) dan sebagainya memberikan kontribusi untuk terus produktif dan efektif. Hal ini berkaitan dengan pemecahan masalah, adaptasi terhadap perubahan, dan strategi dan pelaksanaan pengolahan ide baru. Beberapa contoh adalah sistem saran dan pertemuan pemecahan masalah partisipatif (Charles Condrad dalam Alo Liliweri,2014).

Jaringan komunikasi Integratif (maintenance) adalah berhubungan dengan perasaan untuk diri, rekan, dan pekerjaan, dan secara langsung berkaitan dengan tujuan organisasi semangat kerja karyawan. Hal ini secara tidak langsung terkait dengan pelembagaan, yang melibatkan penerimaan organisasi dengan nonanggota seperti masyarakat dan pemerintah unit. Hal ini dimanifestasikan dengan perilaku yang mendukung dan mempertahankan diri yang berkisar dari desas-desus dan status simbol informal untuk penghargaan dan unsur-unsur realisasi diri dan manusia-pemenuhan sangat terlihat. Beberapa contoh adalah selentingan, pujian dari atasan, dan promosi

Alat bantu jaringan komunikasi informatif-edukatif dalam mengamankan tujuan organisasi kesesuaian, kemampuan beradaptasi, moral, dan pelembagaan,

dan dengan demikian bekerja untuk produktivitas dan efektivitas tingkat yang lebih tinggi. Hal ini berkaitan dengan mendapatkan dan memberikan informasi tidak terkait dengan jaringan komunikasi lainnya, dan termasuk instruksi yang memungkinkan bawahan untuk benar melaksanakan persyaratan kerja: misalnya; pemberitahuan papan buletin, publikasi perusahaan, dan kegiatan pelatihan.

Masing-masing jaringan ini terdiri dari kebijakan komunikasi tertentu, dan tujuan organisasi menentukan tujuan jaringan komunikasi khusus. Dengan demikian, seperti yang kita lihat di bagian sebelumnya. manajer yang membangun jaringan informasi yang dikelola akan lebih mampu.

#### **2.2.6 Indikator Komunikasi Organisasi**

Charles Condrad (dalam Alo Liliweri,2014) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi, yaitu:

1. Bijaksana dan kesopanan
2. Penerimaan umpan balik
3. Berbagi informasi
4. Memberi informasi tugas
5. Mengurangi ketidakpastian tugas

Sedangkan menurut Uchjana (2008), Indikator-indikator komunikasi dapat diukur dengan:

1. Komunikasi sesama karyawan
2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain
3. Komunikasi antar sesama kepala bagian
4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan

## 5. Koordinasi antar sesama karyawan

Indikator yang penulis gunakan untuk mengukur komunikasi organisasi dalam penelitian ini adalah pendapat ACharles Conrad (dalam Alo Liliweri, 2014).

## 2.3. Kepribadian

### 2.3.1 Pengertian

Di dalam kehidupan sehari-hari kepribadian juga bisa diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri seseorang, seperti kepada orang yang sangat pemalu dipakaikan sebutan “kepribadian pemalu”. Kepada orang supel diberikan sebutan “kepribadian supel” serta kepada orang yang plin-plan, penakut, dan semacamnya diberikan sebutan “tidak punya kepribadian”.

Kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang. Kepribadian adalah berkaitan dengan sistem nilai yang dianut oleh individu tersebut. Nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja.

Menurut Yusuf dan Nurihsan (2011), kata kepribadian adalah terjemahan dari bahasa Inggris yang berarti *personality*. Kata *personality* sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *persona* yang berarti topeng yang digunakan oleh para aktor dalam suatu permainan atau pertunjukkan. Para artis bertingkah laku sesuai dengan ekspresi topeng yang dipakainya, seolah-olah topeng itu mewakili ciri kepribadian tertentu. Sehingga, konsep awal dari pengertian *personality* (pada

masyarakat awam) adalah tingkah laku yang ditampakkan ke lingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan social.

Dari sisi Psikologi, Gordon Allport (dalam Siagian,2011) mengatakan bahwa kepribadian untuk suatu organisasi (berbagai aspek psikis & fisik) yang juga merupakan struktur dan sekaligus proses. Jadi, kepribadian ialah suatu yang bisa berubah. Secara khusus Allport mengatakan, kepribadian secara teratur tumbuh dan juga mengalami perubahan. Yinger (dalam Yusuf dan Nurihsan,2011) mengatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan perilaku dari seorang individu dengan system kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian instruksi. M.A.W Bouwer (dalam Yusuf dan Nurihsan,2011) mengatakan juga bahwa kepribadian adalah corak tingkah laku social yang meliputi corak kekuatan, dorongan, keinginan, opini dan sikap-sikap seseorang.

Dalam hubungan dengan pengertian kepribadian ini, menurut Alwisol (2010), ada beberapa konsep yang berhubungan erat dengan kepribadian bahkan kadang-kadang disamakan dengan kepribadian. Konsep-konsep yang berhubungan dengan kepribadian adalah:

1. *Character* (karakter), yaitu penggambaran tingkah laku dengan menonjolkan nilai (banar-salah, baik-buruk) baik secara eksplisit maupun implisit.
2. *Temperament* (temperamen), yaitu kepribadian yang berkaitan erat dengan determinan biologis atau fisiologis.
3. *Traits* (sifat-sifat), yaitu respon yang senada atau sama terhadap sekelompok stimuli yang mirip, berlangsung dalam kurun waktu (relatif) lama.

4. *Type attribute* (ciri), mirip dengan sifat, namun dalam kelompok stimuli yang lebih terbatas.
5. *Habit* (kebiasaan), merupakan respon yang sama dan cenderung berulang untuk stimulus yang sama pula.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan dan faktor sosial, budaya, dan lingkungan serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam pribadi seseorang. Kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Kepribadian atau *psyche* adalah mencakup keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran dan tidak sadar.

Dari paparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, kepribadian adalah sebagaimana yang disampaikan Eysenck, bahwa tipe kepribadian adalah suatu ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta dapat diamati yang menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya. Tipe kepribadian ekstrovert-introvert didasarkan atas perbedaan respon-respon, kebiasaan-kebiasaan, dan sifat-sifat yang ditampilkan oleh individu dalam melakukan relasi interpersonal

Dengan demikian yang dimaksud dengan kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang relatif stabil dan menetap pada diri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang. Untuk menghadapi situasi disiplin yang tak terkendali keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan, seorang pemimpin yang objektif, yang bisa menjadi panutan dan teladan bagi karyawannya, yang mampu

membawa, membangun dan menerapkan sistem yang ideal demi tercapainya visi dan misi organisasi yang diharapkan.

### **2.3.2. Jenis Kepribadian**

Secara umum, kepribadian manusia dapat digolongkan ke dalam tiga kepribadian dasar menurut J. Milton Yinger (dalam Alwisol, 2010) yaitu:

#### **1. Introvert**

Jenis kepribadian yang pertama adalah introvert. Orang-orang yang berkepribadian introvert biasanya memiliki ciri-ciri dasar seperti penyendiri, pemikir, pendiam, pemalu, sulit bergaul, lebih suka bekerja sendiri, suka berimajinasi, lebih suka diam, suka dengan kegiatan tenang (seperti membaca, menulis, atau pun memancing), dan cenderung lebih berhati-hati dalam berbicara (berpikir sebelum berbicara).

#### **2. Extrovert**

Jenis kepribadian yang kedua adalah extrovert. Kepribadian extrovert merupakan kebalikan dari kepribadian introvert. Ciri – ciri dasar orang yang berkepribadian extrovert yaitu : aktif, percaya diri, terbuka, suka berkumpul atau pun suka dengan keramaian, cenderung mudah bergaul, suka berbicara terlebih dahulu baru kemudian berpikir, lebih suka bercerita dibandingkan mendengarkan cerita orang lain, dan cenderung lebih suka beraktivitas di keramaian.

#### **3. Ambievert**

Jenis kepribadian yang ketiga adalah ambievert. Kepribadian ambievert merupakan kepribadian yang dapat berubah-ubah, bergantung dengan situasi atau pun mood. Di satu waktu tertentu, seorang ambievert dapat menjadi seorang

introvert, namun di waktu lainnya seorang ambievert dapat berubah menjadi seorang extrovert. Jika dibandingkan dengan dua kepribadian yang lainnya, jenis kepribadian ambievert cenderung dapat dikatakan lebih baik, karena dapat menyesuaikan / fleksibel dengan keadaan / kondisi yang terjadi.

Misalnya, seorang yang ekstroven dengan tingkat keresahan yang tinggi akan membuatnya menjadi orang yang tegang, emosional, tidak stabil tetapi sekaligus hangat pergaulan, mudah berteman dan tingkat ketergantungannya kepada orang lain tinggi. Sebaliknya jika factor ekstrovert digabung dengan tingkat keresahan yang rendah, orang yang bersangkutan akan menunjukkan sifat yang tenang, percaya diri sendiri, dapat dipercaya, mudah melakukan penyesuaian, hangat dalam pergaulan, mudah berteman tingkat ketergantungannya kepada oranglain tinggi. Jika ciri yang introvert digabung dengan tingkat keresahan yang tinggi, akan terlihat sikap seperti tegang, emosional, tidak stabil, dingin dalam pergaulan dan pemalu. Jika ciri introvert digabung dengan tingkat keresahan yang rendah, akan terlihat kepribadian yang tenang, percaya pada diri sendiri, dapat dipercaya, mudah melakukan penyesuaian, tenang,dingin dalam pergaulan dan pemalu.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian**

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins (2011) adalah sebagai berikut :

1. Keturunan, menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.

2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.
3. Situasi, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian.

Penelitian ini menggunakan Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins (2011), kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain paling sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur yang diperlihatkan oleh seseorang. Selanjutnya Robbins (2011) mengemukakan Lima faktor kepribadian :

1. Kepekaan Sosial: suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang senang bergaul, kemampuan bicara, dan tegas.
2. Mampu bersepakat: suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang baik hati kooperatif dan mempercayai.
3. Mendengarkan kata hati: suatu dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, tekun dan berorientasi-prestasi, disiplin, jujur.
4. Kemantapan emosional: suatu dimensi kepribadian yang menampung kemampuan seseorang untuk menahan stres. Orang dengan kemantapan emosional positif cenderung berciri tenang, bergairah dan aman. Mereka dengan skor negatif yang tinggi cenderung gelisah, tertekan, dan tidak aman.
5. Keterbukaan dalam pengalaman: suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang imajinatif, benar-benar sensitif, dan intelektual.

Sedangkan Sondang (2011) mengatakan bahwa terdapat paling sedikit tiga faktor yang turut berperan dalam pembentukan kepribadian seseorang yaitu: (1) Faktor-faktor yang dibawa sejak lahir (keturunan), (2) faktor lingkungan, dan (3) faktor-faktor situasi. Yang dimaksud dengan faktor-faktor yang dibawa sejak lahir adalah hal-hal yang diwarisi oleh seseorang dari orang tuanya yang berkisar pada komposisi biologis, fisiologis dan psikologis yang secara inheren terdapat dalam diri orang yang bersangkutan.

Penampilan fisik, bentuk wajah, kelamin, temperamen, komposisi otot dan refleksi, tingkat stamina, serta ritme biologis adalah faktor-faktor yang dipandang sebagai “warisan” dari orang tua seseorang. Jika faktor keturunan merupakan faktor satu-satunya yang membentuk kepribadian seseorang, berapa kepribadian itu telah terbentuk secara lengkap pada waktu dilahirkan sehingga faktor-faktor lain tidak akan ada pengaturnya lagi selama hidup orang yang bersangkutan (Sondang, 2011).

#### **2.3.4 Ciri-Ciri Kepribadian**

Agus Sujanto, dkk (2010), mengatakan bahwa kata kepribadian berasal dari kata Personality (bhs. Inggris) yang berasal dari kata persona (bhs. Latin) yang berarti kedok atau topeng. Yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan perilaku, watak atau pribadi seseorang. Hal itu dilakukan oleh karena terdapat ciri-ciri yang khas yang hanya dimiliki oleh seseorang tersebut baik dalam arti kepribadian yang baik, ataupun yang kurang baik. Misalnya untuk membawakan kepribadian yang angkara murka, serakah, dan sebagainya sering ditopengkan dengan gambar

raksasa, sedang untuk perilaku yang baik, budiluhur, suka menolong, berani berkorban, dan sebagainya ditopengkan dengan seorang ksatria, dan sebagainya.

Pada dasarnya istilah kepribadian digunakan untuk pengertian yang ditujukan pada individu atau perorangan. Artinya yang mempunyai kepribadian digunakan pula untuk kelompok individu atau masyarakat, sehingga selain dikenal adanya kepribadian si fulan, juga dikenal dengan adanya kepribadian minangkabau, kepribadian Jawa, kepribadian pegawai negeri, kepribadian Indonesia dan sebagainya. (Abu Ahmad dan Munawwar, 2010).

Kepribadian meliputi tingkah laku, cara berfikir, perasaan, gerak, hati, usaha, aksi, tanggapan terhadap kesempatan, tekanan dan cara sehari-hari dalam berinteraksi dengan orang lain. Jika unsur-unsur kepribadian ini menyatakan diri dalam kombinasi yang berulang-ulang secara khas dan dinamis maka hal demikian dikenal dengan nama gaya kepribadian. Kepribadian adalah khas bagi setiap pribadi, sedangkan gaya kepribadian bisa dimiliki oleh orang lain yang juga menunjukkan kombinasi yang berulang-ulang secara khas dan dinamis dari ciri pembawaan dan pola kelakuan yang sama. (Sjarkawi, 2011).

Dalam kehidupan sehari-hari istilah kepribadian dipahami dengan pengertian yang beraneka ragam. Terutama dalam kosa kata bahasa Indonesia juga dikenal istilah watak, karakter, perangai dan sebagainya yang pengertiannya sulit dibedakan dengan kepribadian. Meskipun demikian, menurut Suryabrata (2011), watak sebenarnya merupakan padanan dari karakter dan dalam penggunaannya, watak tidak hanya dipakai dalam satu arti. Perbedaannya adalah pada sudut mana melihatnya. Kalau orang bermaksud memberikan suatu penilaian mengenai

norma-norma, maka istilah watak lebih tepat dipergunakan, tetapi bila orang hendak menggambarkan apa adanya, tidak memberikan penilaian, maka yang lebih cocok untuk istilah ini ialah kepribadian.

Pendapat demikian di dukung oleh Chaplin (dalam Khoiruddin Bashori, 2009) yang menganggap watak sebagai “the individual’s personality considered from an ethical or moral point of view”, kepribadian seseorang dilihat dari sudut pandang etik atau moral. Mengingat berbagai keterangan di atas, maka penggunaan istilah kepribadian dalam penelitian ini dirasa lebih tepat.

Istilah kepribadian sering dijumpai dalam beberapa literatur dengan berbagai ragam makna dan pendekatan. Sebagian psikolog ada yang menyebutnya dengan:

1. Personality (kepribadian) sendiri, sedang ilmu yang membahasnya disebut dengan the psychology of personality, atau theory of personality.
2. Character (watak atau perangai), sedang ilmu yang membicarakannya disebut dengan the psychology of character, atau characterology.
3. Type, (tipe) sedang ilmu yang membahasnya disebut dengan typologi. Ketiga istilah tersebut yang dipakai adalah istilah kepribadian. Selain ruang lingkupnya jelas, istilah kepribadian juga mencerminkan konsep keunikan diri seseorang.

Selanjutnya, Koswara (dalam Sjarkawi, 2011) menegaskan bahwa definisi kepribadian dapat dikategorikan menjadi dua pengertian, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut pengertian sehari-hari

Kepribadian (personality) adalah suatu istilah yang mengacu pada gambaran-gambaran sosial tertentu yang diterima oleh individu dari kelompoknya atau masyarakatnya, kemudian individu tersebut diharapkan bertindak laku berdasarkan atau sesuai dengan gambaran sosial yang diterimanya itu. (Sjarkawi, 2011)

2. Menurut Psikologa, antara lain:

- a. George Kelly (dalam Sjarkawi, 2011), kepribadian sebagai cara yang unik dari individu dalam mengartikan pengalaman-pengalaman hidupnya.
- b. Gordon Allport (Sjarkawi, 2011), kepribadian merupakan suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas.
- c. Sigmund Freud (dalam Sjarkawi, 2011), kepribadian merupakan suatu struktur yang terdiri dari tiga sistem, yakni, id, ego, dan super ego, sedangkan tingkah laku tidak lain merupakan hasil dari konflik dari rekonsiliasi ketiga unsur dalam sistem kepribadian tersebut.

Dari berbagai definisi tersebut tampak bahwa kepribadian telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda-beda oleh para teoritis. Tampak beberapa perbedaan penekanan dalam definisi tersebut, tetapi terdapat satu kesamaan dalam memandang kepribadian sebagai suatu integrasi dari sifat-sifat yang dapat diteliti dan digambarkan untuk memberikan catatan kepada kualitas individu yang unik. Jadi terdapat ciri- ciri atau sifat-sifat individual pada aspek-aspek psikis yang dapat membedakan seseorang dengan orang lain. (Khoiruddin

Bashori,2010). Oleh sebab itu, tidak satupun definisi substantif tentang kepribadiandapat diberlakukan secara umum, sebab masing-masing definisi dilatarbelakangi oleh konsep-konsep empiris yang berbeda-beda (Netty Hartati, 2010).

Thomas dkk. (dalam Hurlock, 2010) berpendapat bahwa kepribadian dibentuk oleh tempramen dan lingkungan yang terus menerus saling mempengaruhi. Oleh karena tidak ada dua individu yang memiliki ciri fisik ataupun sifat mental bawaan yang sama, atau memiliki pengalaman lingkungan yang sama, maka tidak akan pernah ada dua orang yang mengembangkan pola-pola kepribadian yang identik.

Sifat kepribadian seseorang akan selalu mengalami perkembangan dan perubahan, dimulai sejak usianya yang masih dini. Perubahan ini dapat bersifat kuantitatif , yaitu menguat atau melemahnyasifat yang sudah ada atau bersifat kualitatif,yaitu sifat yang secara sosial kurang baik digantikan dengansifatsosial yang lebih baik. Menurut Hurlock (dalam Khoiruddin Bashori,2009) sebagian besar perubahan kepribadian cenderung bersifat kuantitatif.

### **2.3.5 Indikator Kepribadian**

Terdapat lima indikator dari kepribadian menurut indikator tipe Myers-briggs/MBT (Robbins; 2011), yaitu :

1. Ekstroversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
2. Kemampuan bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan mempercayai.

3. Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil, tertata
4. Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tentram, tertekan
5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

Indikator-indikator inilah yang penulis gunakan untuk mengukur kepribadian dalam kajian tesis ini.

## **2.4. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.4.1 Pengertian Pengembangan**

Pengembangan berasal dari kata dasar kembang yang berarti menjadi bertambah sempurna. Kemudian mendapat imbuhan pe- dan -an sehingga menjadi pengembangan yang artinya proses, cara atau perbuatan mengembangkan. Jadi pengembangan di sini adalah usaha sadar yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar lebih sempurna dari pada sebelumnya. Dalam kamus bahasa Indonesia pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan (Andrew E. Sikula, 2010).

Menurut Andrew E. Sikula (2010) pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan menurut Suprihanto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk

peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Sedangkan menurut Tessmer dan Richey (Alim Sumarno, 2012) pengembangan memusatkan perhatiannya tidak hanya pada analisis kebutuhan, tetapi juga isu-isu luas tentang analisis awal-akhir, seperti analisis kontekstual. Pengembangan bertujuan untuk menghasilkan produk berdasarkan temuan-temuan uji lapangan.

Menurut Iskandar Wiryokusumo (dalam Ali,2013),pada hakikatnya pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan-kemampuan, sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal serta pribadi mandiri.

Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan di atas, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawaimanajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi dalam hal ini pengembangan ditujukan pada

para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia.

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga dan dipelihara. Oleh sebab itu setiap organisasi harus mempersiapkan program pengembangan sumber daya manusia, yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktifitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka berkeja secara optimal.

#### **2.4.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Banyak definisi yang dapat digunakan untuk mendefinisikan sumber daya manusia, sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (dalam Gaol, 2014) bahwa Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Sutrisno (2009) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan

perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha atau organisasi. “Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Tambunan, 2010).

Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut French (dalam Sedarmayanti, 2013) adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2013) menyimpulkan bahwa pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan job description, job specification, job recruitment dan job evaluation.
2. Penetapan, penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja, berdasarkan azas the right man on the right placed and the right man on the right job.
3. Penempatan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

4. Peramalan, penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya
6. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.

### **2.4.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Handoko, 2011).

Menurut Goujali (dalam Kadarisman, 2014), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi dan kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Menurut Kaswan (2012), pengembangan adalah membangun, memperluas, mentransformasi dan beradaptasi, dengan pengetahuan, pemahaman dan

keterampilan yang telah ada. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010) pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Proses pengembangan (development) SDM berhubungan erat dengan konsep pendidikan (education) dan pelatihan (training). Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis.

Dari pengertian di atas maka pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang

spesifik. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan atau pembangunan manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pembangunan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik. Pembangunan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

#### **2.4.4 Indikator Pengembangan SDM**

Indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah pendapat Siagian (2011), yang mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat diukur dengan indikator berikut: 1) Prestasi kerja, 2) kedisiplinan, 3) tingkat upah/insentif, dan Kepemimpinan dan keputusan pimpinan.

## **2.5. Prestasi Kerja**

### **2.5.1. Pengertian**

Ssatu kegiatan terpenting dalam organisasi yang berhubungan dengan kepegawaiannya adalah mengevaluasi prestasi pegawai dimana tidak hanya pekerjaan-pekerjaan atau tugas-tugas yang selama ini telah dikerjakan tetapi juga sikap karyawan, akan dinilai pada saat penilaian prestasi kerja. Apakah itu menghasilkan hasilnya baik atau hasil yang buruk hal itu bergantung kepada pegawai itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2011), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhandan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan

Mangkunegara (2013) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi

Dengan demikian prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko 2010). Dipandang dari segi manfaatnya bagi organisasi, penilaian prestasi kerja merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu pegawai, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir pegawai.

Menurut Andrew (dalamHasibuan (2011)),penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukan untuk pengembangan. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa penilaian prestasi pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Rivai (2013) menjelaskan bahwa penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Anwar (2013)menjelaskan bahwa Suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat di atas bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengingat bahwa di dalam organisasi,

setiap orang sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinannya. Seinggakaryawan memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi atau perusahaan dan pula sebaiknya, hal ini merupakan upaya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Dari beberapa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja diatas peneliti memilih faktorprestasi kerja menurut Steers dalam sutrisno,yang salah satu dari faktornya adalah tingkat motivasi kerja, dimana di dalam motivasi kerja kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Seperti yang kita fahami bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda

Faktor yang memengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2013) menyatakan faktor yang memengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik adalah :

#### **1. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang

memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Sarwono (2015) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja. Anoraga (2010) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan system kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat.

### **2.5.3. Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja**

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Mardiana (2011) menyatakan bahwa: Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat

memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Thoha, Miftah(2011) menyatakan bahwa, prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif. Menurut Mangkunegara (2014) unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Werther, William B, dan Keith Davis (2012) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Proses penilaian prestasi di tunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penilai harus jujur, adil, objektif, dan memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur –unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan fakta yang ada

#### **2.5.4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Werther dan Davis (dalam Siagian,2011) menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja seperti uraian berikut:

1. Memperbaiki prestasi kerja.
2. Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi, dimana kompensasi harus bersifat dinamis, yaitu dinamis dalam pengertian menurut harga pasar dan kontingensi.
3. Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi).
4. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf (*staffing process deficiencies*), misalnya menempatkan orang dari satu jabatan ke jabatan lain, tetapi jika ternyata setelah evaluasi prestasi kerja pegawai tersebut rendah, mungkin penempatannya yang tidak tepat.
7. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
8. Untuk menganalisis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
9. Mencegah adanya diskriminasi dalam penempatan, promosi, mutasi, maupun demosi.

#### **2.5.4.Indikator Prestasi kerja**

Menurut Ranupandojo dan Suad (2010) terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja, Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
3. Keandalan, Dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan. Yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
4. Sikap, Sikap karyawan terhadap perusahaan, atasan, maupun teman kerja.

Sedangkan indikator yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja dalam penelitian ini adalah menurut pendapat Mangkunegara (2013), yaitu: a) Kuantitas output, b) kualitas output, c) jangka waktu output, d) disiplin, dan e) kerjasama.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Untuk meningkatkan prestasi kerja, maka komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia perlu ditingkatkan, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

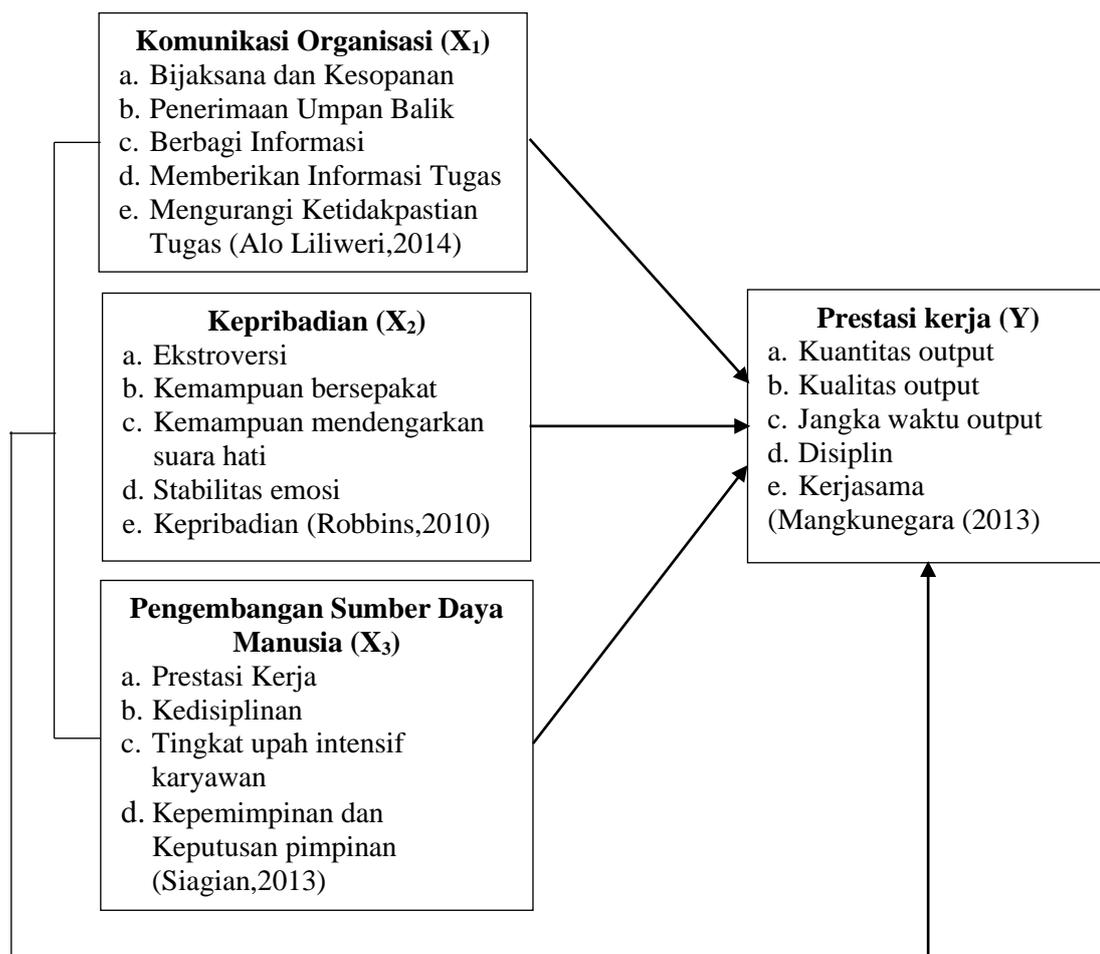
Komunikasi organisasi merupakan suatu sistem komunikasi vertikal dan horizontal menjadi model yang paling efektif dalam suatu pola komunikasi organisasi, dimana komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan pegawainya ataupun antar pegawai terjadi secara langsung, sehingga situasi komunikasi dapat berlangsung secara interpersonal maupun kelompok. Artinya pola komunikasi organisasi identik dengan proses komunikasi antar personal, karena merupakan bagian dari proses komunikasi.

Kepribadian adalah keseluruhan pola tingkah laku sifat-sifat, kebiasaan, kecakapan bentuk tubuh serta unsur-unsur psiko-fisik lainnya yang selalu menampakkan diri dalam kehidupan seseorang. Dengan kata lain dapat dikatakan kepribadian yang mencakup semua aktualisasi dari penampilan yang selalu tampak dari diri seseorang, merupakan bagian yang khas atau ciri dari seseorang.

Pengembangan SDM merupakan inisiatif bersama antara pegawai dengan pimpinan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada. Pengembangan SDM ini sangat penting bagi organisasi dan juga bagi pegawai yang bersangkutan. Pegawai perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam organisasi untuk dapat mengupaksinya dengan baik. Pengembangan SDM ini membantu mengembangkan dan memelihara pegawai agar mereka menjadi sumber daya yang berprestasi dan pada akhirnya bermanfaat bagi organisasi.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



### **3.2.Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi,kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru.
2. Komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusiaberpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru.
3. Variabel Komunikasi Organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Komunikasi organisasi suatu sistem komunikasi vertikal dan horizontal menjadi model yang paling efektif dalam suatu pola komunikasi oeganisasi, dimana komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan terjadi secara langsung antara komunikator dengan komunikan. Indikator yang mempengaruhi komunikasi organisasi menurut Alo Liliweri (2014) adalah:

- a. Bijaksana dan Kesopanan
- b. Penerimaan Umpan Balik
- c. Berbagi Informasi
- d. Memberikan Informasi Tugas
- e. Mengurangi Ketidakpastian Tugas

## **2. Kepribadian (X<sub>2</sub>)**

Kepribadian mencakup keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkahlaku, kesadaran dan ketidak sadaran. Kepribadian pembimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepribadaian menurut Robbins (2010) adalah:

- a. Ekstroversi
- b. Kemampuan bersepakat
- c. Kemampuan mendengarkan suara hati
- d. Stabilitas emosi
- e. Kepribadian

## **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>3</sub>)**

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengembngan SDM menurut Siagian (2011) adalah:

- a. Prestasi Kerja
- b. Kedisiplinan

- c. Tingkat upah intensif karyawan
- d. Kepemimpinan dan Keputusan pimpinan

#### **4. Prestasi kerja (Y)**

Dari uraian diatas mengenai prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja dalam penektian ini adalah menurut Mangkunegara (2013) yakni:

- a. Kuantitas Output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Disiplin
- e. Kerjasama

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode pendekatan yang lebih menekankan ada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, di mana fenomena social itu dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indicator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut (Saban, Echdar, 2017).

Kegiatan penelitian ini digunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

#### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Riset dilaksanakan di kantor BPKAD Kabupaten Barru, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik

yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPKAD Kabupaten Barru berjumlah 82 orang. Oleh sebab jumlah populasi di bawah 100 orang, maka menurut Arikunto (dalam Saban, Echdar), semua populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan sampel jenuh. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 82 orang pada pegawai BPKAD Kabupaten Barru.

#### **4.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

1. Data Primer, Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara membagi kuisioner dan wawancara atau daftar pertanyaan kepada pegawai.
2. Data Sekunder, Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi pegawai, data jumlah pegawai, dan sejarah organisasi.

#### **1.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam riset ini berupa penggunaan kuesioner dan studi pustaka.

1. **Kuisisioner**, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusiasertaprestasi kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru. Dalam kuesioner, keempat variabel tersebut terdiri dari indikator-indikator variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju-sangat tidak setuju, sangat baik-sangat tidak baik, dan sangat bisa-sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju	:	5
Setuju	:	4
Kurang setuju	:	3
Tidak setuju	:	2
Sangat tidak setuju	:	1

2. **Dokumentasi**, yang pengumpulan data dengan cara menelaah dan membaca buku-buku dan jurnal-jurnal serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan kajian tesis ini.

## 1.6. Uji Instrumen Penelitian

Setelah variabel penelitian didefinisikan secara operasional dan menerapkan Teknik penskalaannya, maka harus diyakini bahwa instrument yang yang dibuat harus mengukur senyatanya (actuality) dan seakuratnya (accurately) yang harus diukur dari konsep. Oleh sebab itu menurut Saban,Echdar (2017) pengukuran yang baik adalah yang memenuhi kriteria validitas, reliabilitas dan praktikabilitas. Berikut ini dijelaskan kedua uji instrument tersebut, yaitu validitas dan reliabilitas, sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Gozali (2011) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan validatau shahih (Gozali,2011).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Gozali, 2011).

Gozali(2011) menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.7 Uji Asumsi Klasik**

##### a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

##### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

##### d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4.8. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan mendeskripsikan atau menggambarkan komunikasi organisasi, kepribadian, pengembangan SDM dan prestasi kerjapegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi kerjapegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Komunikasi Organisasi

X<sub>2</sub> = Kepribadian

X<sub>3</sub> = Pengembangan Sumber Daya Manusia

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: komunikasi organisasi(X<sub>1</sub>), kepribadian(X<sub>2</sub>), dan pengembangan sumber daya manusia(X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu prestasi kerjapegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

#### **4.9. Uji Hipotesis Penelitian**

##### **1. Ujian Parsial (Uji t)**

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , dengan ketentuan sebagai berikut:

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

**Hipotesis statistiknya adalah:**

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_1$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t_{tabel}$  ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n - 1)$ , F (Ghozali, 2015).

**2. Ujian Simultan (Uji F)**

Uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ , dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Hipotesis statistiknya adalah:**

$H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1$ : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**3. Pengujian Secara Dominan (UjiBeta)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Barru dengan Kota Barru sebagai ibukota Kabupaten, terletak di ketinggian antara 0 - 1700 m di atas permukaan laut. Kota Barru berjarak  $\pm$  100 Km sebelah utara Kota Makassar Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan, dan  $\pm$  50 Km di sebelah selatan Kota Parepare dengan posisi terletak antara  $04^{\circ}05'$  -  $04^{\circ}47'$  Lintang Selatan dan  $199^{\circ} 35'$  -  $199^{\circ} 49'$  Bujur Timur. Kabupaten Barru luas wilayahnya  $\pm$  1.174,72Km<sup>2</sup> dan panjang garis pantai  $\pm$  78km yang beradadi pantai barat Sulawesi Selatan berhubungan langsung dengan perairan laut Selat Makassar, sehingga potensi ini memungkinkan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah mengefektifkan Pengelolaan Daerah dimana selain SKPD juga berfungsi sebagai PPKD dan BUD yang membawahi Pengelolaan Keuangan Daerah, Bantuan Hibah dan Bantuan Sosial untuk masyarakat. Berdasarkan kondisi geografis tersebut jika dikaitkan dengan pengembangan wilayah, maka Kabupaten Barru berada pada daerah lintasan perekonomian utara – selatan Sulawesi Selatan.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru dibentuk

berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 07 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2016 Tanggal 30 Desember 2016 Tentang Pembentukan Organisasi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru adalah unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Barru melalui sekretaris Daerah.

Tugas pokok dan fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yakni sebagai unsur pelaksana Otonomi Daerah di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Adapun fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Kebijakan Teknis di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Aset Daerah;
2. Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum di bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
3. Pembinaan dan Pelaksanaan tugas Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Susunan Organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset daerah Kabupaten Barru Sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2016 tentang uraian tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru, adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
  - a. Sub Bagian Penyusunan Program;
  - b. Sub Bagian Keuangan;
  - c. Sub Bagian Umum.
3. Bidang Perencanaan dan Anggaran, yang terdiri dari :
  - a. Seksi Pengelolaan Data dan Analisis Belanja;
  - b. Seksi Penyusunan Anggaran;
  - c. Seksi Otorisasi DPA – SKPD.
4. Bidang Pengelolaan Belanja Daerah, yang terdiri dari :
  - a. Seksi Perbendaharaan;
  - b. Seksi Kas Daerah;
  - c. Seksi Verifikasi.
5. Bidang Aset, yang terdiri dari :
  - a. Seksi Perencanaan Kebutuhan;
  - b. Seksi Distribusi;
  - c. Seksi Penilaian dan Penghapusan Aset.
6. Bidang Akuntansi, yang terdiri dari :
  - a. Seksi Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran Kas;
  - b. Seksi Akuntansi Aset;
  - c. Seksi Penyusunan Laporan.

### 5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 82 orang responden pegawai BPKAD Kabupaten Barru sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik responden secara umum, yang dijelaskan meliputi: umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat Pendidikan.

#### 1. Sebaran Responden menurut Umur

**Tabel 5.1**  
**Sebaran Responden Menurut Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
<35 Tahun	8	9,8
35-40 Tahun	10	12,2
41-45 Tahun	30	36,6
46-50 Tahun	23	28,0
>50 Tahun	11	13,4
Jumlah	82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 82 orang yang dijadikan sebagai sampel, dominan responden berumur 41-45 tahun sebanyak 30 orang (36,6%), dibandingkan umur <35 tahun sebanyak 8 orang (9,8%), umur 35-40 tahun sebanyak 10 orang (12,2%), umur 46-50 tahun sebanyak 23 orang (28,0%) dan umur >50 tahun sebanyak 11 orang (13,4%).

#### 2. Sebaran Responden berdasar Jenis Kelamin

**Tabel 5.2**  
**Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	50	61,0
Perempuan	32	39,0

Jumlah	82	100
--------	----	-----

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 82 orang yang dijadikan sebagai sampel, dominan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (61,0%) dibandingkan perempuan sebanyak 32 orang (39,0%).

### 3. Sebaran Responden berdasar Masa Kerja

**Tabel 5.3**  
**Sebaran Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<10 Tahun	16	19,5
10-15 Tahun	36	43,9
16-20 Tahun	18	22,0
21-25 Tahun	12	15,6
Jumlah	82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 82 orang yang dijadikan sebagai sampel, dominan responden memiliki masa kerja 10-15 tahun sebanyak 36 orang (43,9%), dan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 18 orang (22,0%), masa kerja 21-25 tahun sebanyak 12 orang (15,6%) dan masa kerja <10 tahun sebanyak 16 orang (19,5%).

### 4. Sebaran Responden berdasarkan Pendidikan

**Tabel 5.4**  
**Sebaran Responden Menurut Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	14	17,1
S1	58	70,7
S2	10	12,2
Jumlah	82	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 82 orang yang dijadikan sebagai sampel, dominan responden berpendidikan S1 sebanyak 58 orang (70,7%) dibandingkan pendidikan D3 sebanyak 14 orang (17,1%) dan S2 sebanyak 10 orang (12,2%). Hal ini bermakna bahwa mayoritas pegawai pada BPKAD Kabupaten Barru berpendidikan S1 yakni sebanyak 58 orang (70,7%).

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (prestasi kerja) dan Variabel bebas (komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia), dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Variabel Komunikasi Organisasi ( $X_1$ )

Gambaran distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat diurai pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Distribusi frekuensi item-item variabel Komunikasi Organisasi**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan terkait organisasi	15	18,3	13	15,9	13	15,9	28	34,1	13	15,9
2.	Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk	13	15,9	11	13,4	17	20,7	30	36,6	11	13,4
3.	Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak di instansi lain	12	14,6	13	15,9	10	12,2	33	40,2	14	17,1
4.	Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	14	17,1	7	8,5	12	14,6	30	36,6	19	23,2
5.	Saya mampu melayani dan	13	15,9	4	4,9	13	15,9	29	35,4	23	28,0

	berkomunikasi dengan masyarakat umum													
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju.

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas kebijakan terkait organisasi, dimana 15,9% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 15,9% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,9% responden menyatakan tidak setuju serta 18,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua puas dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk, dimana 13,4% responden menyatakan sangat setuju, 36,6% responden menyatakan setuju, kemudian 20,7% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 13,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 15,9% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga jika suat saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak di instansi lain, dimana 17,1% responden menyatakan sangat setuju, 40,2% responden menyatakan setuju, kemudian 12,2% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,9% responden menyatakan tidak setuju serta 14,6% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan, dimana 23,2% responden menyatakan sangat setuju, 36,6% responden menyatakan setuju, kemudian 14,6% responden

menjawab ragu-ragu, 8,5% responden yang menyatakan tidak setuju serta 17,1% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima saya mampu melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum dimana 28,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,4% responden menyatakan setuju, kemudian 15,9% responden menjawab ragu-ragu, 4,9% responden yang menyatakan tidak setuju serta 15,9% responden menjawab sangat tidak setuju.

## 2. Variabel Kepribadian(X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi kepribadian dapat diurai pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**Distribusi frekuensi item-item Variabel Kepribadian**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan	15	18,3	11	13,4	15	18,3	21	25,6	20	24,4
2.	Saya senang bekerja sama dengan teman dalam melakukan pekerjaan	13	15,9	10	12,2	18	22,0	28	34,1	13	15,9
3.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi	12	14,6	12	14,6	11	13,4	29	35,4	18	22,0
4.	Saya tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	14	17,1	5	6,1	13	15,9	24	29,3	26	31,7
5.	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya	13	15,9	3	3,7	12	14,6	26	31,7	28	34,1

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, unsur item empiris pertama saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan, dimana 24,4% responden

menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menyatakan setuju, kemudian 18,3% responden menjawab ragu-ragu, 13,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 18,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua saya senang bekerja sama dengan teman dalam melakukan pekerjaan, dimana 15,9% responden menyatakan sangat setuju, 34,1% responden menyatakan setuju, kemudian 22,0% responden menjawab ragu-ragu, 12,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 15,9% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi dimana 22,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,4% responden menyatakan setuju, kemudian 13,4% responden menjawab ragu-ragu, 14,6% responden yang menyatakan tidak setuju serta 14,6% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat saya tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan, dimana 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 29,3% responden menyatakan setuju, kemudian 15,9% responden menjawab ragu-ragu, 6,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 17,1% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya, dimana 34,1% responden menyatakan sangat setuju, 31,7% responden menyatakan setuju, kemudian 14,6% responden menjawab ragu-ragu, 3,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 15,9% responden menjawab sangat tidak setuju.

### 3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>3</sub>)

Distribusi frekuensi pengembangan sumber daya manusia diurai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel MSDM**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya memiliki kemauan untuk belajar	12	14,6	11	13,4	16	19,5	21	25,6	22	26,8
2.	Saya memiliki kemauan untuk terus aktif di kantor	9	11,0	10	12,2	18	22,0	29	35,4	16	19,5
3.	Materi pengembangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	7	8,5	12	14,6	11	13,4	30	36,6	22	26,8
4.	Materi pengembangan yang diberikan sesuai dengan topik pengembangan itu sendiri.	7	8,5	5	6,1	14	17,1	25	30,5	31	37,8
5.	Tempat penyelenggaraan program pengembangan memberi kenyamanan dalam proses pengembangan.	8	9,8	2	2,4	16	19,5	25	30,5	31	37,8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, unsur item empiris pertama memiliki kemauan untuk belajar, dimana 26,8% responden menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menyatakan setuju, kemudian 19,5% responden menjawab ragu-ragu, 13,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 14,6% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua memiliki kemauan untuk terus aktif di kantordimana 19,5% responden menyatakan sangat setuju, 35,4% responden menyatakan setuju, kemudian 22,0% responden menjawab ragu-ragu, 12,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 11,0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pengembangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dimana 26,8% responden menyatakan sangat setuju, 36,6% responden menyatakan setuju, kemudian 13,4% responden menjawab ragu-ragu, 14,6% responden yang menyatakan tidak setuju serta 8,5% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pengembangan yang diberikan sesuai dengan topik pengembangan itu sendiri, dimana 37,8% responden menyatakan sangat setuju, 30,5% responden menyatakan setuju, kemudian 17,1% responden menjawab ragu-ragu, 6,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 8,5% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima penyelenggaraan program pengembangan memberi kenyamanan dalam proses pengembangan, dimana 37,8% responden menyatakan sangat setuju, 30,5% responden menyatakan setuju, kemudian 19,5% responden menjawab ragu-ragu, 2,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 9,8% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### 4. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pada indikator prestasi kerja menggunakan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dapat ditunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Prestasi Kerja**

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	12	14,6	11	13,4	18	22,0	22	26,8	19	23,2
2.	Saya pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan	7	8,5	10	12,2	18	22,0	33	40,2	14	17,1
3.	Saya berupaya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan	6	7,3	12	14,6	12	14,6	31	37,8	21	25,6
4.	Saya suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja	8	9,8	6	7,3	16	19,5	26	31,7	26	31,7
5.	Prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan saya dalam pencapaian target	8	9,8	3	3,7	16	19,5	26	31,7	29	35,4

Sumber :Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, unsur item empiris pertama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, dimana 23,2% responden menyatakan sangat setuju, 26,8% responden menyatakan setuju, kemudian 22,0% responden menjawab ragu-ragu, 13,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 14,6% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan, dimana 17,1% responden menyatakan sangat setuju, 40,2% responden menyatakan setuju, kemudian 22,0% responden menjawab ragu-ragu, 12,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 8,5% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berupaya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan, dimana 25,6% responden menyatakan sangat setuju, 37,8% responden menyatakan setuju, kemudian 14,6% responden menjawab ragu-ragu, 14,6% responden yang menyatakan tidak setuju serta 7,3% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja, dimana 31,7% responden menyatakan sangat setuju, 31,7% responden menyatakan setuju, kemudian 19,5% responden menjawab ragu-ragu, 7,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 9,8% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan saya dalam pencapaian target dimana 35,4% responden menyatakan sangat setuju, 31,7% responden menyatakan setuju, kemudian 19,5% responden menjawab ragu-ragu, 3,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 9,8% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### 5.1.4. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 16.0. seperti yang tampak korelasi antara skor total item adalah merupakan enterpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,312.

**Tabel 5.9**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi organisasi (X <sub>1</sub> )	1	0,626	0,312	Valid
	2	0,634	0,312	Valid
	3	0,678	0,312	Valid
	4	0,564	0,312	Valid
	5	0,648	0,312	Valid
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	1	0,782	0,312	Valid
	2	0,657	0,312	Valid
	3	0,626	0,312	Valid
	4	0,634	0,312	Valid
	5	0,678	0,312	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X <sub>3</sub> )	1	0.564	0,312	Valid
	2	0.648	0,312	Valid
	3	0.782	0,312	Valid
	4	0.626	0,312	Valid
	5	0.634	0,312	Valid
Prestasi Kerja (Y)	1	0.657	0,312	Valid
	2	0.706	0,312	Valid
	3	0.678	0,312	Valid
	4	0.648	0,312	Valid
	5	0.782	0,312	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 5.10**  
**Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	8372	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X <sub>1</sub> )	6707	Reliabel
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	7193	Reliabel
Pengembangan SDM (X <sub>3</sub> )	6795	Reliabel

Sumber : Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

#### a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS

ver. 17 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

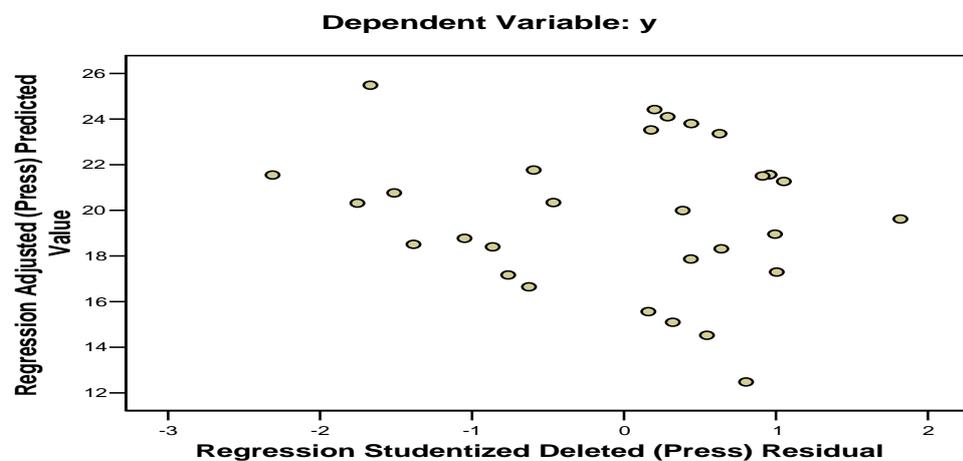
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0.356	8.207
X <sub>2</sub>	2.161	6.102
X <sub>3</sub>	2.526	5.772

Sumber : Lampiran

#### b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 16 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.

#### Scatterplot



Gambar 5.1 : Grafik Scatter Plot

Sumber : Lampiran

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 17 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,877 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

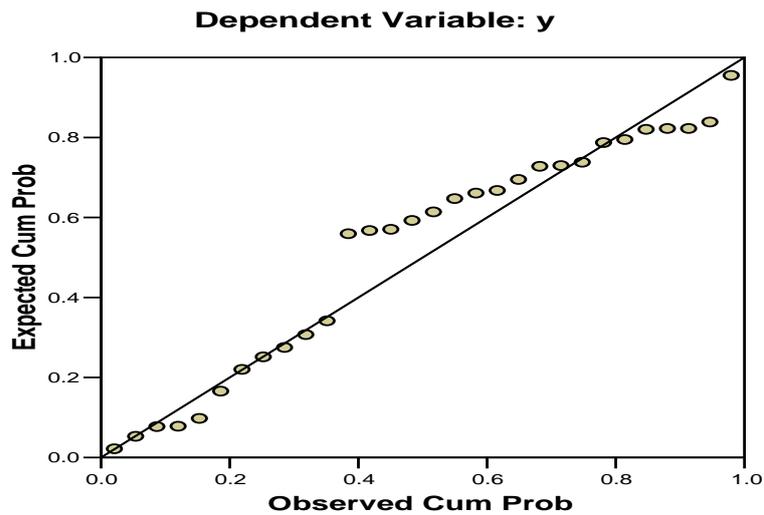
Durbin – Watson	11.394
-----------------	--------

Sumber : Lampiran

## 4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini

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



Gambar 5.2: Uji Normalitas

#### 5.1.6 Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai

X<sub>1</sub> = Komunikasi Organisasi

X<sub>2</sub> = Kepribadian

$X_3$  = Pengembangan Sumber Daya Manusia

$b_0$  = Konstanta

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau randomerror

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1(Constant)	-26.047	3.174		8.207	.037	
X1	.041	.116	.840	.356	.033	.355
X2	.265	.122	.735	2.161	.034	.413
X3	.307	.121	.872	2.526	.014	.716

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -26,047 + 0,041X_1 + 0,264X_2 + 0,307X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar – 26,047 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi komunikasi

organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia lain yang tetap/konstan maka peningkatan prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai nilai sebesar -26,047.

2. Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,041 berarti ada pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai nilai 0,041.
3. Nilai koefisien regresi kepribadian ( $X_2$ ) sebesar 0,264 berarti ada pengaruh positif kepribadian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai nilai sebesar -0,264.
4. Nilai koefisien regresi pengembangan SDM ( $X_3$ ) sebesar 0,307 berarti ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai nilai sebesar -0,307.

#### **5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda. Adapun faktor-faktor prestasi kerja tersebut yaitu komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (*r square*). Jika koefisien regresinya signifikan pada  $p \leq 0,05$ , maka variabel bebas tersebut

dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan diteliti

### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (prestasi kerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test*, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 5.12. sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan H <sub>1</sub>	Prob.	R Parsial	R <sup>2</sup> Parsial
X <sub>1</sub>	8.207 > 2,000	Tolak Ho, Terima H <sub>1</sub>	0,003	0,840	0,952
X <sub>2</sub>	6.102 > 2,000	Tolak Ho, Terima H <sub>1</sub>	0,034	0,735	0,855
X <sub>3</sub>	5.772 > 2,000	Tolak Ho, Terima H <sub>1</sub>	0,014	0,872	0,974

Sumber : Lampiran

Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.16.

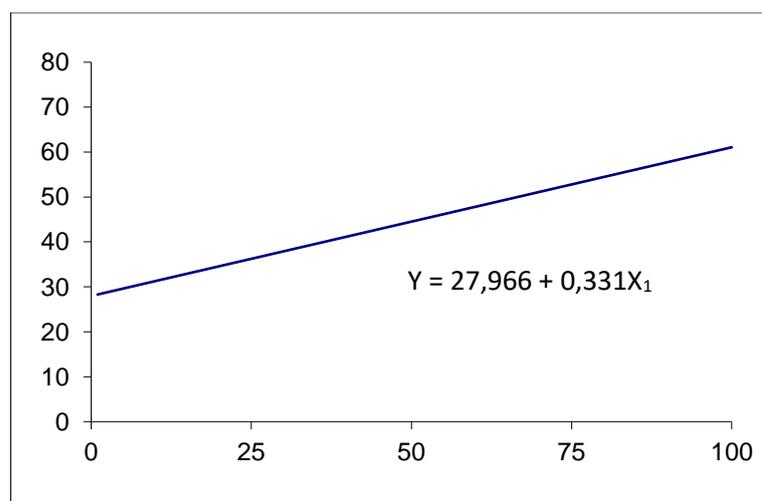
Tabel 5.13 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel X<sub>1</sub> (komunikasi organisasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,840, dengan tingkat signifikansi 0,003. Sedangkan koefisien

determinasi  $R^2$  sebesar 0,952 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y).  $R^2$  sebesar 0,952, menunjukkan pengertian bahwa 95,2 persen sumbangan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 4,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 27,966 + 0,952X_1$$

Harga  $\beta_0$  merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada komunikasi organisasi maka prestasi kerja pegawai sebesar 27,966 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel komunikasi organisasi maka prestasi kerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 27,966 satuan.

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.3.

Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan  $X_1$

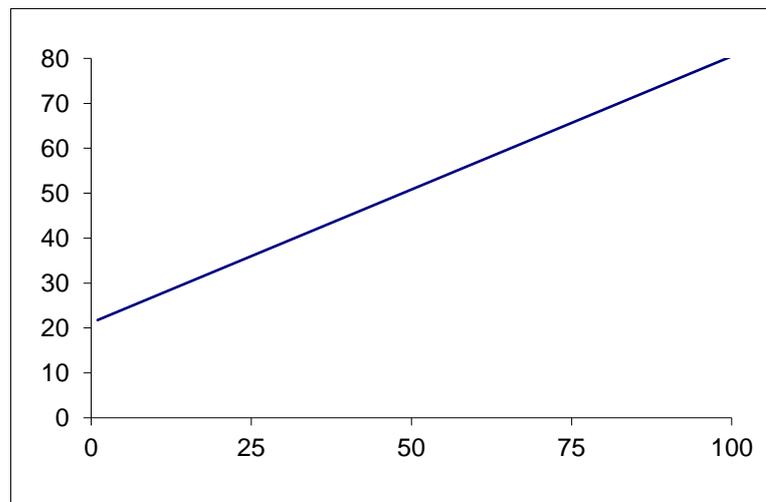
Selanjutnya untuk menjawab hipotesis digunakan uji, pada Tabel 5.13 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,207, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel komunikasi organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru.

Tabel 5.13 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel  $X_2$  (kepribadian), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,735, dengan tingkat signifikansi 0,034. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,735 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepribadian ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y).  $R^2$  sebesar 0,735, menunjukkan pengertian bahwa 73,5 persen sumbangan pengaruh kepribadian ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 26,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 21,160 + 0,735X_2$$

Harga  $\beta_0$  merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kepribadian maka prestasi kerja pegawai sebesar 21,160. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel kepribadian maka prestasi kerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 21,160.

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.4.

#### Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X<sub>2</sub>

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.13 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.315, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel kepribadian secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dalam mewujudkan prinsip check dan balance.

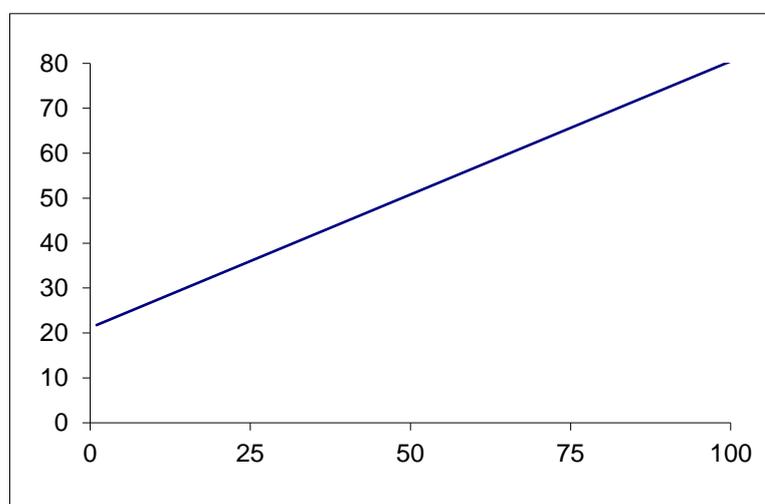
Tabel 5.13 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel X<sub>3</sub> (pengembangan sumber daya manusia), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,872, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,872 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X<sub>3</sub>) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD (Y).  $R^2$  sebesar 0,872, menunjukkan pengertian bahwa 87,2 persen sumbangan pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X<sub>3</sub>) terhadap prestasi kerja pegawai

BPKAD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 12,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 18,464 + 0,872X_3$$

Harga  $\beta_0$  merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pengembangan sumber daya manusia maka prestasi kerja pegawai sebesar 18,464 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel pengembangan karir maka loyalitas kerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 14,464 satuan. Sedangkan harga  $0,872X_3$  merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan pengembangan sumber daya manusia maka akan ada kenaikan prestasi kerja pegawai sebesar 0,116

Adapun grafik yang menunjukkan hubungan linear persamaan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5.5

Grafik Regresi Linear Sederhana antara Y dan X<sub>3</sub>

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis ketiga digunakan uji, pada Tabel 5.12 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,772, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000

dengan signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru.

## 2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesa secara bersama-sama dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia dan ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian *Two Tailed Test*.

Hasil perhitungan Uji F dengan bantuan SPSS 16.0, menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

**Tabel 5.15**  
**Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,006
Komunikasi Organisasi ( $X_1$ )	0,840	0,116	8.207	0,003
Kepribadian ( $X_2$ )	0,735	0,122	6.102	0,034
Pengembangan SDM ( $X_3$ )	0,872	0,121	5.772	0,014
F <sub>hitung</sub> = 5,382 F <sub>tabel</sub> = ( 3 ) ( 92 ) = 2,82		Sig = 0,018 t <sub>tabel</sub> = 2,021		R <sup>2</sup> = 0,538 R = 0,738

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada tabel 5.14.diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kabupaten Barru, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,819 + 0,840X_1 + 0,735X_2 + 0,872X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda ( $\beta$ ) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada  $p \leq 0,05$ . Artinya semua variabel-variabel penelitian ini berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $5,382 > 2,82$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,018 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kabupaten Barru

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,538 atau 53,8 %. Hal ini berarti bahwa 0,538 atau 53,8 % variasi dari prestasi kerja mampu dijelaskan oleh komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber dayan manusia. Sedangkan 42,2% variasi dari prestasi kerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal

dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

## **5.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **5.2.1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja BPKAD Kabupaten Barru**

Hasil penelitian menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel  $X_1$  (komunikasi organisasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,840, dengan tingkat signifikansi 0,003. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,952 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y).  $R^2$  sebesar 0,952, menunjukkan pengertian bahwa 95,2 persen sumbangan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 4,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis digunakan uji, pada Tabel 5.13 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,207, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel komunikasi organsisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Djoko Santoso TH, Andre N. Rahmanto (2013) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. Hasl penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan RSUD Kudus ( *there is a significant influence between organization communication toward the working productivity of RSUD employees in 2013. (2) there is a significant influence between human resource supervision toward working productivity of RSUD employees, (3) there is a significant influence between organization communication and human resource supervision toward the working productivity of RSUD Kudus.*

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarti Luhut (2017) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate di Desa Miau Baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya (Y). Dan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan.

Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik, setiap organisasi atau perusahaan berupaya untuk memberikan jalur bagi setiap pegawai dalam menyampaikan aspirasi. Ada dua jalur komunikasi formal yang dapat dilakukan seperti laporan progres perusahaan dan penyebaran informasi terkait perusahaan tersebut. Jalur komunikasi informasi yang dapat dilakukan seperti turnamen olahraga, wisata alam, dan pertemuan secara personal yang dapat dilakukan disetiap waktu istirahat. Kegiatan semacam ini digunakan untuk menumbuhkan

partisipasi setiap pegawai untuk ambil bagian memajukan suatu perusahaan atau organisasi.

Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahannya (komunikasi vertikal) dan komunikasi antar pegawai (komunikasi horisontal) yang dilakukan merupakan pola komunikasi organisasi yang efektif baik secara personal maupun kelompok. Hal ini dilakukan untuk menyampaikan pesan kepada yang lain sehingga umpan balik dari komunikasi ini dapat ditindaklanjuti secepat mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa proses komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan identik dengan pola komunikasi organisasi atau perusahaan. Hambatan yang sering menjadi faktor penghambat dalam penentuan pola komunikasi perusahaan atau organisasi adalah jaringan komunikasi itu sendiri.

### **5.2.2. Pengaruh Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPKAD Kabupaten Barru**

Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel  $X_2$  (kepribadian), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,735, dengan tingkat signifikansi 0,034. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,855 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepribadian ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y).  $R^2$  sebesar 0,855, menunjukkan pengertian bahwa 85,5 persen sumbangan pengaruh kepribadian ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 14,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.6 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.315, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kepribadian secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dalam mewujudkan prinsip check and balance

Penelitian ini sejalan dengan penelitian H. Edy Sutrisno (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan Pada PT. Barata Indonesia Di Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian akan semakin baik pula Prestasi Kerja Karyawan PT. Barata Indonesia. Kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian akan semakin baik pula kompetensi Karyawan PT. Barata Indonesia.

Hal ini sesuai yang dikemukakan Eysenck, 1974, bahwa tipe kepribadian adalah suatu ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta dapat diamati yang menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya. Tipe kepribadian ekstrovert-introvert didasarkan atas perbedaan respon, kebiasaan-kebiasaan, dan sifat-sifat yang ditampilkan oleh individu dalam melakukan relasi interpersonal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah hubungan karakteristik seseorang dalam merespon dan bergaul dengan sekelilingnya yang

sifatnya relatif stabil dalam diri seseorang. Situasi kepribadian yang tak terkendali dalam diri seseorang membutuhkan keteladanan pada pemimpin. Pemimpin yang objektif dan menjadi panutan serta teladan bagi bawahannya akan membimbing kepribadian masing-masing karyawan untuk mencapai visi yang diharapkan sehingga tercipta sistem yang ideal.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan refleksi dari kepribadiannya. Kepribadian yang tidak baik akan berdampak tidak baik juga pada kinerjanya sedangkan kepribadian yang baik akan berdampak baik juga pada kinerjanya yang ujungnya mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan. Kepribadian sebagai berikut: organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian khas dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya kepribadian diartikan sebagai semua cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan menjalin hubungan dengan sekitarnya.

### **5.2.3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPKAD Kabupaten Barru**

Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel  $X_3$  (pengembangan sumber daya manusia), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,872, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,974 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD (Y).  $R^2$  sebesar 0,974, menunjukkan pengertian bahwa 97,4 persen

sumbangan pengaruh pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 2,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian H. Edy Sutrisno (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan Pada PT. Barata Indonesia Di Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan PT. Barata Indonesia.

Penentuan posisi seseorang dalam organisasi atau perusahaan memperhatikan hasil pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas keseharian dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pada fakta bahwa setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang dengan tingkat keberhasilannya hanya dapat diukur dalam waktu jangka Panjang juga. Hal ini membantu personil dalam organisasi atau perusahaan menghadapi perubahan zaman dikarenakan perkembangan teknologi atau pangsa pasar baru yang sehingga cara kerja atau struktur organisasi ikut berubah.

Usaha pembaharuan, pembangunan, dan pembinaan bangsa dikembangkan dengan mengedepankan pengembangan nilai-nilai dan sikap dalam masyarakat yang kondusif. Dalam hal ini termasuk pengembangan motivasi kegairahan usaha yang bersifat produktif. Usaha dalam bidang ekonomi ditunjukkan untuk menambah peralatan modal dan keterampilan agar satu sama lain dapat saling mendukung usaha-usaha dalam peningkatan pendapatan perkapita serta produktivitas perkapita. Proses pembangunan hakikatnya merupakan suatu usaha atau daya juang dari suatu bangsa dalam menghadapi kemunduran dan masalah-masalah yang terjadi di berbagai bidang terutama bidang ekonomi, politik, dan sosial budaya.

Pengembangan terhadap SDM penting juga dilakukan untuk mengetahui latar belakang SDM tersebut, sehingga perencanaan pengembangannya dilaksanakan secara cermat dan serius. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki manusia yang ditentukan oleh kemampuan pikir dan kemampuan fisiknya. Dekade ini SDM masih menjadi unsur utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Tanpa adanya peran aktif SDM, peningkatan peralatan pendukung tidak akan berarti.

#### **5.2.4. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepribadian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPKAD Kabupaten Barru**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $5,382 > 2,82$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar

0,018 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kabupaten Barru.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,538 atau 53,8 %. Hal ini berarti bahwa 0,538 atau 53,8 % variasi dari prestasi kerja mampu dijelaskan oleh komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan 42,2% variasi dari prestasi kerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian H. Edy Sutrisno (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan Pada PT. Barata Indonesia Di Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan PT. Barata Indonesia. Kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian akan semakin baik pula Prestasi Kerja Karyawan PT. Barata Indonesia. Kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap

Kompetensi Karyawan. Hasil temuan ini tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian akan semakin baik pula kompetensi Karyawan PT. Barata Indonesia.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kuantitas dan kualitas.” Hasibuan (2005) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai kemampuan masing-masing yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar prosedur pelaksanaan sehingga tujuan yang ditetapkan baik secara kuantitas dan kualitas tercapai. Dalam pencapaian prestasi kerja yang diharapkan maka variabel sumber daya manusia sangat diperlukan untuk diperhatikan. Profesionalisme dan semangat kerja yang tinggi dari personil yang melaksanakan tugas sangat menunjang pekerjaan yang telah direncanakan secara matang.

#### **5.2.5 Variabel pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling dominan terhadap Prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel  $X_3$  (pengembangan sumber daya manusia) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,872, dengan tingkat signifikansi 0,014.

Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,974 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y).  $R^2$  sebesar 0,974, menunjukkan pengertian bahwa 97,4 persen sumbangan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 2,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis digunakan uji, pada Tabel 5.14 terlihat bahwa variabel-variabel independen mempunyai koefisien regresi (R) yaitu variabel  $X_1$  sebesar 0,840, variable  $X_2$  sebesar 0,735, dan variabel  $X_3$  sebesar 0,872. artinya variabel pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruhpaling dominan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, dengan  $t_{hitung} X_1 = 8.207$ ,  $X_2 = 6.102$  dan  $X_3 = 5.772 > t_{tabel} = 2,00$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ . sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, dimana  $F_{hitung} = 5,382 > F_{tabel} = 2,82$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ , sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru.
3. Variabel pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru dilihat dari nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,872 dengan signifikansi 0,014.

## 6.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepala BPKAD Kabupaten Barru agar senantiasa berupaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, melalui peningkatan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Oleh karena variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang rendah dibanding variabel lain, maka disarankan agar aspek komunikasi perlu mendapat perhatian serius dari Kepala Badan agar kedepan produktivitas kerja pegawai dapat lebih meningkat.
3. Oleh karena variabel pengembangan SDM yang mempunyai pengaruh yang sangat dominan, maka diharapkan kepala Badan agar pengembangan SDM dapat dipertahankan, bahkan lebih ditingkatkan ke depan.

## 6.3. Keterbatasan Penelitian

Agar hasil penelitian akurat dan mampu dipertanggungjawabkan secara akademik maka perlu kecermatan dari seorang peneliti. Kekeliruan ataupun kesalahan kecil yang ditemukan merupakan bukti keterbatasan seorang peneliti.

Keterbatasan yang penulis alami dalam penyusunan penelitian ini diantaranya adalah :

1. Alat instrumen yang digunakan dalam menyusun daftar pernyataan guna mengukur indikator pada masing-masing variabel ditujukan kepada setiap responden yang tidak menutup kemungkinan jawaban yang diberikan bersifat

subyektif, sehingga proses pengumpulan dan penilaian data responden tidak akurat sepenuhnya.

2. Metode survey yang digunakan dalam metode penelitian mengecualikan variabel kontrol yang mengakibatkan pengujian hipotesis untuk mencari hubungan menjadi dasar pencarian kebenaran penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sujanto dkk.2010. Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ahmadi, Abu dan Munawar Sholeh 2010.Psikologi Perkembangan.Jakarta: Rineka Cipta.
- Alo Liliweri. Sosiologi & komunikasi organisasi. 2014. Jakarta : Bumi Aksara.
- Alwisol.2010. Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi. Malang : UMM Press.
- Alim Sumarno. 2012. Perbedaan Penelitian dan Pengembangan..Surabaya.
- Ali, Mochammad. (2013). Penelitian Kependidikan Prosedur Dan Strategi. Bandung. : Angkasa.
- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Erlangga.
- Anoraga, Panji,2005, Manajemen Bisnis, Cetakan Keempat, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arni, Muhammad. 2010. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks. Hasibuan.
- Gaol, Chr. Jimmy L.. 2014. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Grasindo
- Ghozali, Imam. 2011. Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L.,et all.2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hurlock, E. B. 2010. Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.

- Kadarisman, M. 2014. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada
- Kaswan., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan. Bersaing Organisasi. Jakarta: Graha Ilmu.
- L.Tubbs, Stewart & Moss, Sylvia. 2009. Human Communication : Prinsip-prinsip Dasar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009, Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangcuprawira, Tb. Syafri, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.  
Moekijat, 2005, Manajemen Kepegawaian, Penerbit Alumni, Bandung.
- Netty Hartati, dkk, 2010. Islam dan Psikologi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2010. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzhal, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,
- 2011, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku organisasi. Jakarta: PT Indeks  
Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Saban Echdar, Metode Penelitian Manejeman Bisnis, Penerbit, Ghalia Indonesia
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, Psikologi Lingkungan, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara .

- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2006, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Suryabrata, Sumadi, 2011. Psikologi Pendidikan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sjarkawi. 2011. Pembentukan Kepribadian melalui Peningkatan Pertimbangan Moral. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta. Timpe, A. Dale, 2002, Kepemimpinan, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tambunan, 2010. Peekonomian Indonesia: Teori dan Temuan Empiris. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Thoha, Miftah, 2009, Kepemimpinan dalam Manajemen, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2009, Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2012, Human Resources and Personnel Management, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York. Wibowo.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2004, Human Resources and Personnel Management, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Wiryanto. 2012. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Grasindo.
- Yusuf, Syamsu dan Juntika Nurihsan. 2011. Teori Kepribadian. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



**PEMERINTAHAN KABUPATEN BARRU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN**  
**TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU**

Jl. Sultan Hasanuddin No. 42 Telepon (0427) 21662, Fax (0427) 21410 Kode Pos 90711

Barru, 30 Oktober 2019

Nomor : 430/18/BR/X/2019/DPMPSTPTK  
Lampiran : -  
Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala BPKAD Kab. Barru

di-  
Tempat

Berdasarkan Surat dari Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Nomor : 1076/PPS/STIE-NI/X/2019 tanggal 23 Oktober 2019 perihal tersebut di atas, maka Mahasiswa (i) / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

Nama : ANDI PAISAL  
Nomor Pokok : 2017.MM.2.1002  
Program Study : Magister Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa (S2)  
Alamat : Jl. Abd Kadir T. Sessu Kel. S. Binangae Kec. Barru Kab. Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal 30 Oktober 2019 s/d 30 November 2019, dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

**"PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPERIBADIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BPKAD KABUPATEN BARRU"**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan,
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1(satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara(i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.  
Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. Kepala Dinas,  
Pengelolaan Pelayanannya



**TEMBUSAN :** disampaikan Kepada Yth.

1. Bupati Barru (Sebagai Laporan);
2. Kepala Bappeda Kab. Barru;
3. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
4. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
5. Peringgal.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai BPKAD

Kabupaten Barru

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPERIBADIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN BARRU", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,  
Peneliti



**ANDI PAISAL**  
2017.MM.2.1002

## A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)  
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita  
 3. Usia : .....  
 4. Lama Bekerja : .....  
 5. Pendidikan : .....

A. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Komunikasi Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>						
1.	Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi					
2.	Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk					
3.	Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak di instansi lain					
4.	Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan					
5.	Saya mampu melayani dan berkomunikasi dengan masyarakat umum					
<b>Kepribadian (X<sub>2</sub>)</b>						
1.	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan					
2.	Saya senang bekerja sama dengan teman dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi					
4.	Saya tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan					
5.	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
5.	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya					
<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>3</sub>)</b>						
1.	Saya memiliki kemauan untuk belajar					
2.	Saya memiliki kemauan untuk belajar					
3.	Materi pengembangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4.	Materi pengembangan yang diberikan sesuai dengan topik pengembangan itu sendiri.					
5.	Tempat penyelenggaraan program pengembangan memberi kenyamanan dalam proses pengembangan.					
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>						
1.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
2.	Saya pulang setelah segala pekerjaan diselesaikan dari waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya berupaya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan					
4.	Saya suka melakukan hal-hal diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja seperti halnya membantu aktivitas rekan sekerja					
5.	Prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi memudahkan saya dalam pencapaian target					

**“ TERIMA KASIH ”**

## Frequency Table

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<35 Tahun	8	9.8	9.8	9.8
	35-40 Tahun	10	12.2	12.2	22.0
	41-45 Tahun	30	36.6	36.6	58.5
	46-50 Tahun	23	28.0	28.0	86.6
	>50 Tahun	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	61.0	61.0	61.0
	Perempuan	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 Tahun	16	19.5	19.5	19.5
	10-15 Tahun	36	43.9	43.9	63.4
	16-20 Tahun	18	22.0	22.0	85.4
	21-25 Tahun	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	14	17.1	17.1	17.1
	S1	58	70.7	70.7	87.8
	S2	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

## Frequency Table (Komunikasi Organisasi)

### Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	15.9	15.9	15.9
	Setuju	28	34.1	34.1	50.0
	Ragu-Ragu	13	15.9	15.9	65.9
	Tidak Setuju	13	15.9	15.9	81.7
	Sangat Tidak Setuju	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	13.4	13.4	13.4
	Setuju	30	36.6	36.6	50.0
	Ragu-Ragu	17	20.7	20.7	70.7
	Tidak Setuju	11	13.4	13.4	84.1
	Sangat Tidak Setuju	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	17.1	17.1	17.1
	Setuju	33	40.2	40.2	57.3
	Ragu-Ragu	10	12.2	12.2	69.5
	Tidak Setuju	13	15.9	15.9	85.4
	Sangat Tidak Setuju	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	23.2	23.2	23.2
	Setuju	30	36.6	36.6	59.8
	Ragu-Ragu	12	14.6	14.6	74.4
	Tidak Setuju	7	8.5	8.5	82.9
	Sangat Tidak Setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	28.0	28.0	28.0
	Setuju	29	35.4	35.4	63.4
	Ragu-Ragu	13	15.9	15.9	79.3
	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	84.1
	Sangat Tidak Setuju	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Frequency Table (Kepribadian)****Pertanyaan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	24.4	24.4	24.4
	Setuju	21	25.6	25.6	50.0
	Ragu-Ragu	15	18.3	18.3	68.3
	Tidak Setuju	11	13.4	13.4	81.7
	Sangat Tidak Setuju	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	15.9	15.9	15.9
	Setuju	28	34.1	34.1	50.0
	Ragu-Ragu	18	22.0	22.0	72.0
	Tidak Setuju	10	12.2	12.2	84.1
	Sangat Tidak Setuju	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	22.0	22.0	22.0
	Setuju	29	35.4	35.4	57.3
	Ragu-Ragu	11	13.4	13.4	70.7
	Tidak Setuju	12	14.6	14.6	85.4
	Sangat Tidak Setuju	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	31.7	31.7	31.7
	Setuju	24	29.3	29.3	61.0
	Ragu-Ragu	13	15.9	15.9	76.8
	Tidak Setuju	5	6.1	6.1	82.9
	Sangat Tidak Setuju	14	17.1	17.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	34.1	34.1	34.1
	Setuju	26	31.7	31.7	65.9
	Ragu-Ragu	12	14.6	14.6	80.5
	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	84.1
	Sangat Tidak Setuju	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Frequency Table (Manajemen Sumber Daya Manusia)****Pertanyaan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	26.8	26.8	26.8
	Setuju	21	25.6	25.6	52.4
	Ragu-Ragu	16	19.5	19.5	72.0
	Tidak Setuju	11	13.4	13.4	85.4
	Sangat Tidak Setuju	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	19.5	19.5	19.5
	Setuju	29	35.4	35.4	54.9
	Ragu-Ragu	18	22.0	22.0	76.8
	Tidak Setuju	10	12.2	12.2	89.0
	Sangat Tidak Setuju	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	26.8	26.8	26.8
	Setuju	30	36.6	36.6	63.4
	Ragu-Ragu	11	13.4	13.4	76.8
	Tidak Setuju	12	14.6	14.6	91.5
	Sangat Tidak Setuju	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	31	37.8	37.8	37.8
	Setuju	25	30.5	30.5	68.3
	Ragu-Ragu	14	17.1	17.1	85.4
	Tidak Setuju	5	6.1	6.1	91.5
	Sangat Tidak Setuju	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	31	37.8	37.8	37.8
	Setuju	25	30.5	30.5	68.3
	Ragu-Ragu	16	19.5	19.5	87.8
	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	90.2
	Sangat Tidak Setuju	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

## Frequency Table (Prestasi Kerja)

### Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	23.2	23.2	23.2
	Setuju	22	26.8	26.8	50.0
	Ragu-Ragu	18	22.0	22.0	72.0
	Tidak Setuju	11	13.4	13.4	85.4
	Sangat Tidak Setuju	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	17.1	17.1	17.1
	Setuju	33	40.2	40.2	57.3
	Ragu-Ragu	18	22.0	22.0	79.3
	Tidak Setuju	10	12.2	12.2	91.5
	Sangat Tidak Setuju	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	25.6	25.6	25.6
	Setuju	31	37.8	37.8	63.4
	Ragu-Ragu	12	14.6	14.6	78.0
	Tidak Setuju	12	14.6	14.6	92.7
	Sangat Tidak Setuju	6	7.3	7.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	31.7	31.7	31.7
	Setuju	26	31.7	31.7	63.4
	Ragu-Ragu	16	19.5	19.5	82.9
	Tidak Setuju	6	7.3	7.3	90.2
	Sangat Tidak Setuju	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Pertanyaan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	35.4	35.4	35.4
	Setuju	26	31.7	31.7	67.1
	Ragu-Ragu	16	19.5	19.5	86.6
	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	90.2
	Sangat Tidak Setuju	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

## Uji Validitas dan Realibilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.793	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	8.43	9.640	.626	.816
Pertanyaan 2	8.43	9.549	.634	.827
Pertanyaan 3	9.34	9.761	.678	.806
Pertanyaan 4	8.97	12.687	.564	.859
Pertanyaan 5	8.49	9.683	.648	.847
Pertanyaan 6	8.67	9.994	.782	.780
Pertanyaan 7	8.92	9.847	.657	.864
Pertanyaan 8	8.43	9.640	.626	.816
Pertanyaan 9	8.43	9.549	.634	.827
Pertanyaan 10	9.34	9.761	.678	.806
Pertanyaan 12	8.97	12.687	.564	.859
Pertanyaan 13	8.49	9.683	.648	.847
Pertanyaan 14	8.67	9.994	.782	.780
Pertanyaan 15	8.43	9.640	.626	.816
Pertanyaan 16	8.43	9.549	.634	.827
Pertanyaan 17	9.34	9.761	.678	.806
Pertanyaan 18	8.97	12.687	.564	.859
Pertanyaan 19	8.49	9.683	.648	.847
Pertanyaan 20	8.67	9.994	.782	.780

## Regression (Komunikasi Organisasi)

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Organisasi	82	27.1463	2.55856
Prestasi Kerja	82	27.1707	2.66576
Valid N (listwise)	82		

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Organisasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.952	-.011	2.68025

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.909	1	7.909	5.126	.003 <sup>a</sup>
	Residual	574.701	80	7.184		
	Total	575.610	81			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.047	3.174		8.207	.000
	Komunikasi Organisasi	.041	.116	.840	.356	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Regression (Kepribadian)

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	82	26.8537	2.38887
Prestasi Kerja	82	27.1585	2.68268
Valid N (listwise)	82		

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.855	.043	2.62391

a. Predictors: (Constant), Kepribadian

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.148	1	32.148	4.669	.034 <sup>a</sup>
	Residual	550.791	80	6.885		
	Total	582.939	81			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.077	3.290		6.102	.000
	Kepribadian	.264	.122	.735	2.161	.034

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Regression (Manajemen Sumber Daya Manusia)

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Sumber Daya Manusia	82	26.8902	2.37791
Prestasi Kerja	82	27.1585	2.68268
Valid N (listwise)	82		

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.974	.062	2.59780

a. Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.055	1	43.055	6.380	.014 <sup>a</sup>
	Residual	539.884	80	6.749		
	Total	582.939	81			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.914	3.277		5.772	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.307	.121	.872	2.526	.014

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja