BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Secara umum cara untuk mencapai pertumbuhan ekonomi di wilayah pedesaan yaitu melalui pertumbuhan lembaga mikro desa, dan salah satu lembaga mikro diwilayah pedesaan yaitu Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Untuk dapat mencapai tujuan pembangunan di tingkat desa adalah pemerintah desa diberikan kepercayaan oleh pemerintah untuk mengelola desa melalui lembaga tingkat desa. Lembaga desa tersebut yaitu salah satunya adalah BUMDes. BUMDes adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarkat dan pemerintah desa dalam usaha untuk memperkuat perekonomian desa dan membangun kedekatan sosial masyarakat yang dibentuk dengan adanya kebutuhan dan potensi desa.

Desa mempunyai peranan yang penting dalam usaha pembangunan nasional dikarenakan penduduk Indonesia cenderung bermukim di wilayah pedesaan sehingga hal tersebut yaitu memberikan pengaruh yang cukup besar dalam usaha mencipatakan stabilitas nasional. BUMDes yaitu pelaksanaan dalam kepemilikan modal yang dikelola dalam pemerintahan desa dan masyarakat. Dapat dijelaskan bahwa BUMDes merupakan kegiatan-kegiatan yang berkembang sesuai dengan aturan, kegiatan ini

berdasrkan program pemerintah dan seluruh kegiatan yang didukung untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.

Dasar hukum pada pembentukan BUMDes yaitu peraturan Mentri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2010 mengenai BUMDes merupakan Badan Usaha Milik Desa yang dikelola oleh pemerintahan desa dan masyarakat. Dengan adanya BUMDes ini diharapkan dapat menarik masyarakat untuk dapat memperoleh pinjaman berupa dana usaha, sehingga angka kemiskinan menurun. Jenis usaha BUMDes yang sudah diatur dalam peraturan daerah yaitu perdagangan hasil pertanian dan industri kecil dan dapat dikembangkan untu kebutuhan pokok desa. Dari berbagai usaha yang dilakukan oleh BUMDes ini diharapkan nantinya dapat dimanfaatkan untuk pengembangan usaha. Dikeluarkannya UU Nomor 6 Tahun 2014, implementasi BUMDes sepenuhnya dilaksanakan oleh seluruh desa yang ada di Indonesia. Bahkan pelaksaanya di beberapa daerah, keberadaan BUMDes masih belum berjalan dengan baik dan masih belum mampu member kotribusi bagi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

Oleh karena itu, agar dapat menacapai tujuan pada BUMDes dengan baik maka sumber daya manusia yang berada pada BUMDes tersebut harus dikelola dengan baik dan benar untuk bisa menciptakan nilai tambah bagi BUMDes. Untuk dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam BUMDes dapat dilakukan dengan adanya pelatihan, pendidikan serta pengarahan kepada karyawan yang akan diberikan tanggung jawab atas pekerjaanya. Dapat dikatakan untuk bisa membawa

keberhasilan pada badan usaha milik desa ini sangat ditentuntakan dengan adanya kegiatan dalam pemberdayaan sumber daya manusia yang dimilikinya, yang seharusnya pimpimnan perlu memperhatikan bagaimana sikap, perilaku, keinginan serta kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat terdorong untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa untuk daerah kecamatan sukaraja yaitu terdapat 9 BUMDes salah satunya yaitu BUMNDes Raja Putra Mandiri yang bergerak di bidang hasil pertanian. Pendirian BUMDes di desa sukaraja diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perekonomian masyarakat pedesaan, namun sebagai sebuah wadah perkumpulan masyarakat desa, masih ditemui beberapa permasalahan yang mengakibatkan terhambatnya kinerja. Pengelola BUMDes Raja Mandiri Putra adanya hambatan dalam pengelolaan BUMDes tersebut oleh pihak pengelola mengambil kebijakan terkait pengelolaan di antaranya memperketat membuat prosedur pengelolaan dan manejemen yang baik, bagi masyarakat yang di libatkan dalam program Badan Usaha Milik desa, maka pengelola Badan Usaha Milik Desa akan membuat program yang di bentuk sosialisasi pendampingan dan pengawasan usaha bagi masyarakat yang mengakibatkan adanya hambatan pada kinerja, kinerja BUMDes Raja Putra Mandiri yang dinilai belum berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa meningkatkan kebutuhan masyarakat sehingga BUMDes Raja Putra Mandiri dinilai belum berhasil. Berikut data nama-nama pada tabel 1.1 BUMDes daerah kecamatan sukaraja :

Tabel 1.1
Data Nama BUMDes di Kabupaten Sukabumi Kecamatan Sukaraja

No.	Nama BUMDes	Alamat	Tingkat Kinerja
1.	Berdikari Desa Cisarua	Jl. Puncak Pasanggarahan Cisarua	88%
2.	Mekar Maju Bersama Desa Sukamekar	Jl. Sukajaya, Sukabumi Rigency	86%
3.	Mekarsari Desa Lengansari	Kp. Pasirhalang Rt.04/05	84%
4.	Mitra Warga Desa Pasirhalang	Jl. Baru Sukaraja Rt.01/04 Pasirhalang	81%
5.	Surya Kencana Desa Limbangan	Jl. Raya Limbangan	83%
7.	Mandiri Desa Selawangi	Jl. Raya Sukaraja no.187	79%
8.	Barokah Desa Margahayu	Jl. Raya Karawang	77%
9.	Raja Putra Mandiri Desa Sukaraja	Jl. Raya Sukaraja Km.1 No. 66	75%

Sumber : Kecamatan Sukaraja

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri memiliki tingkat kinerja yang rendah dengan kapasitas 75% dibandingkan dengan BUMDes yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara yang saya dapatkan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan yaitu dengan cara dialakukan bagaimana sikap dan prilaku karyawan terhadap kinerja dan menilai sebarapa loyal karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mengevaluasi hasil pekerjaan yang akan dilakukan

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan beperan penting untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

Badan usaha milik desa menginginkan para karyawan mematuhi standar dari perilaku sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 4 PP No 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atas actual karyawan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan seperti : kualitas, kuantitas, waktu biaya, kemampuan tanpa pengawasan, perilaku individu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja perlu dilakukan oleh suatu organisasi.

BUMDes Raja Putra Mandiri mempunyai peran atau tugas dalam menilai suatu kinerja yang sangat dibutuhkan karyawan karena untuk bisa meningkatkan prestasi kerja karyawa. Agar dapat menghasilkan dan mengembangkan hasil dari pengelolaan kepemilikan modal yang dapat menesejahterakan masyarakat desa. Karena setiap organisasi akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal tersebut sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan termasuk dalam pimpinan BUMDes.

Untuk memperkuat hasil dari penelitian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, peneliti telah melakukan penyebaran kuisoner kepada 30 responden karyawan yang menunjukan hasil terendah. Berikut ini adalah Tabel hasil

dari kinerja karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi pada tahun 2021.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri Tahun 2021

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas	3	4	7	10	6	102	3,4
2.	Kuantitas	1	3	6	9	11	116	3,87
3.	Inisatif	4	6	11	7	3	92	3,7
4.	Tanggung Jawab	2	7	9	8	4	95	3,16
5.	Kerjasama	1	8	8	6	7	100	3,3
Jumlah Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan							505	16,8
								3,36

Sumber : Hasil Penelitian Pra Survey 2021

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 terkait kinerja karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri memperlihatkan bahwa hasil dari rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 3,36. adapun dimensi kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi kerjasama. Padahal sebelumnya pimpinan sudah meberitahu karyawan agar bekerjasama dengan karyawan lain. dalam hal melakukan pekerjaan sebelum adanya perintah pekerjaan dari pimpinan. Rendahnya dimensi insiatif

karyawan yang tidak menyelasikan pekerjaanya dengan tidak tepat waktu, maka akan menghambat pekerjaan karyawan lain.

Terindetifikasi bahwa kinerja karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri belum mencapai hasil yang maksimal dan masih diperlukannya lagi peningkatakn kinerja karyawannya. Salain inisiatif yang dapat menunrunkan kinerja karyawan, terdapat juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, diantaranya yaitu faktor komunikasi dan komitmen yang dimana dua variabel ini menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi Tahun 2021

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	0	0	4	20	6	122	4,06
	Kebutuhan Akan Afiliasi	0	0	2	13	15	133	4,43
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	0	1	3	16	10	125	4,16
Jumlah							380	12,7
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								4,22
Lingkungan Kerja	Fisik	0	0	2	18	10	128	4,27
	Non Fisik	0	0	0	19	11	131	4,37
Jumlah							259	8,63
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								4,31

Lanjutan Tabel 1.3

Variabel	Dimensi	frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kepemimpinan	Kepemimpinan Otoriter	0	4	6	12	8	114	3,8
	Kepemimpinan Delegating	0	0	5	15	10	125	4,16
	Kepemipinan Partisipatif	0	1	4	17	8	122	4,7
Jumlah							319	13,3
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								4,43
Komunikasi	Komunikasi Vertikal	3	2	7	13	5	105	3,5
	Komunikasi Horizontal	2	6	12	7	3	93	3,1
Jumlah							198	6,6
Skor Rata-Rata Komunikasi								3,3
Disiplin Kerja	Pengukuran Waktu	0	1	1	18	10	90	3
	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	0	0	1	16	14	137	4,56
	Absensi	0	0	5	17	8	162	5,4
Jumlah							389	12,96
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								4,32

Lanjutan Tabel 1.3

Variabel	Dimensi	frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Komitmen	Komitmen Afektif	0	5	7	10	8	111	3,7
	Komitmen Berkelanjutan	2	8	2	12	6	102	3,4
	Komitmen Normatif	4	2	4	14	6	106	3,53
Jumlah							319	10,63
Skor Rata-Rata Komitmen								3,54

Sumber : Hasil penelitian pra survey pada BUMDes Raja Putra Mandiri 2021

Keterangan :

Jumlah skor = Jumlah katagori jawaban x nilai tiap skor

Skor ideal = Jumlah responden x skor tertinggi

Pencapaian % = (Jumlah skor : Skor ideal) x 100%

Skor rata-rata = Jumlah pencapaian : banyaknya indikator

Berdasarkan hasil pra survey Tabel 1.2 yang tertera di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan mengenai lima variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri beserta skor rata-ratanya yaitu : Motivasi Kerja dengan skor rata-rata 4,22 Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 4,31 Kepemimpinan dengan skor rata-rata 4,34 Komunikasi dengan skor rata-rata 3,3 Disiplin Kerja dengan skor rata-rata 4,32 dan Komitmen Organisasi dengan skor rata-rata 3,54. Maka dapat diketahui bahwa mendapatkan hasil rata-rata rendah yaitu variabel Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukan

bahwa kinerja karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dalam perusahaan berusaha untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan membaik dengan siring berjalannya komunikasi yang baik dan menginformasikan informasi yang di dapatkan dengan baik dalam organisasi dan memperbaiki komitmen yang ditingkatkan lagi dalam hal tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan. Karyawan yang sudah mengerti akan keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam komunikasi untuk bisa bertukar informasi dalam suatu organisasi sesame antar karyawan baik secara perantara maupun media komunikasi maupun secara langsung. Komunikasi proses untuk mengirmkan dan menyampaikan pesan untuk mencapai pemahaman bersama. Komunikasi yang baik dan mempunyai kekuatan, akan bisa mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dan dalam hal ini akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Melalui pembahasan tersebut menjadi dasar bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pembahasan tersebut menjadi dasar bahwa komunikasi yang kuat dan berkembang dalam meningkatkan komunikasi antar sesama karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya bila

komunikasi organisasi yang kurang baik akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkatn Tabel 1.3 dapat dilihat hasil pra kuisoner variabel komunikasi organisasi memiliki skor rata-rata 3,3 dan belum memenuhi skor ideal yaitu dengan skor 100. Dalam komunikasi organisasi yang perlu diperhatikan yaitu komunikasi horizontal yang artinya tidak ada pertukaran informasi ke samping, yaitu tidak adanya komunikasi yang semestinya sesuai dengan informasi terhadap orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Faktor komunikasi organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam hal berkomunikasi harus selalu menyampaikan informasi yang baik dan secara tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan lain. Selain faktor komunikasi organisasi terdapat faktor lain yaitu komitmen organisasi, pentingnya komitmen dalam suatu organisasi untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dalam organisasi.

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil pra survey variabel komitmen organisasi memiliki skor 3,54 dimana hasil tersebut belum memenuhi kriteria yang standarnya dengan skor 100. Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi dimensi komitmen afektif dengan skor 3,7 dimensi komitmen berkelanjutan 3,4 dan komitmen normatif yaitu dengan skor 3,53. Dengan skor terendah yaitu dimensi pada komitmen berkelanjutan yaitu melibatkan pengorbanan

pribadi, dalam hal ini karyawan masih kurang dalam komitmen di dalam organisasi karena karyawan masih mengorbankan komitmen di dalam organisasi dibandingkan harus bertanggung jawab dalam pekerjaanya.

Karyawan yang tidak memiliki komitmen pada organisasi tidak adanya tanggung jawab terhadap apa yang sudah ditugaskan perusahaaan dan tidak adanya kesadaran dalam bagian dari perusahaan. Komitmen organisasi yang baik akan bisa bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan serta mampu meningkatkan dan mengembangkan organisasi perusahaan. Karyawan yang mempunyai kesadaran akan mampu bertanggung jawab dan akan menghasilkan hasil kinerja karyawan yang baik bagi karyawan.

Komitmen memegang peranan penting atas keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi yang kurang baik dalam organisasi akan berdampak pada karyawan itu sendiri pada organisasi. Komitmen yang baik akan menjadikan individu lebih memetingkan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi dan berusaha untuk menjadi lebih baik. Komitmen juga mengartikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan berupaya dalam melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya suatu organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi yang harus dimilki oleh karyawan. perusahaan atau organisasi dalam menjalakan pekerjaanya secara kelompok yang bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan

secara individu, makan yang dibutuhkan dengan adanya komitmen yang dapat menghasilkan perilaku yang positif bagi setiap karyawan.

Kurang optimalnya kinerja karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri kabupaten Sukabumi yang diakibatkan oleh rendahnya kesadaran karyawan dalam komunikasi organisasi dan komitmen organisasi merupakan bukti nyata dari seorang karyawan terhadap loyalitas dalam bekerja, kerena komunikasi organisasi merupakan dasar dalam penyampaian infomasi di dalam organisasi untuk bisa mencapai tercapainya tujuan organisasi dan begitu pun dengan komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan beertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan terhadap karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya.

Berdasarkain uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN USAHA MILIK DESA RAJA PUTRA MANDIRI KABUPATEN SUKABUMI"**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah yaitu mengkaji permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah adalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk dapat memecahkan masalah untuk bisa dilakukan bermulai

dari masalah. Masalah merupakan salah satu hal yang harus dicari solusinya untuk hal yang lebik baik.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan lata belakang yang telah di sampaikan maka masalah yang dapat di identifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kurang adanya hubungan yang baik dalam organisasi mengenai komunikasi dalam menyampaikan informasi.
2. Rendahnya inisitif dalam hal menyampaikan informasi kepada sesama karyawan
3. Karyawan masih kurang bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan perushaaan
4. Rendahnya komitmen dalam organisasi perusahaan sehingga menghabat pekerjaan.
5. Kurang adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya.
6. Rendahnya perhatian pimpinan terhadap komunikasi pada perusahaan
7. Kinerja karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri belum mencapai target kerja
8. Perusahaan masih kurang dalam pelatihan terhadap karyawan.
9. Karyawan masih kurang dalam bekerjasama antar kelompok untuk bisa meningkatkan kinerja
10. Karyawan masih merasa tidak jelas atas tugas, wewenang dan tanggung jawab atas pekerjannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah di kemukakan, maka hal ini menjadi rumusan maslah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi
2. Bagaimana komitmen di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi
3. Bagaimana kinerja karyawan di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi

1.3 Tujuan Penelitian

Adapatun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah untuk menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, tujuan penelitan ini untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Komunikasi di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi
2. Komitmen di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi
3. Kinerja Karyawan di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi

4. Besar pengaruh komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan untuk menambah ilmu dan pengetahuan khusunya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu penulis juga beraharap dengan melakukan penelitian ini bisa memperoleh hasil yang dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan memberikan pengalaman atas pengembangan ilmu yang sudah diteliti oleh peneliti, selain itu juga untuk mengetahui sebarapa besar pengaruh komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi diharapkan memberikan kegunaan praktis bagi pihak-pihak lain :

1. Bagi Penulis
    a. Untuk mengetahui secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi

b. Untuk dapat mengetahui keadaan kinerja secara langsung di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi
c. Dapat memahami bahwa komunikasi organisasi dan komitmen organisasi sangat bereperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan
   a. Sebagai sarjana kerjasama anatar Universitas dengan perusahaan
   b. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki masalah yang ada pada BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi
   c. Membantu mengukapkan masalah yang terjadi di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi.
3. Bagi Pihak Lain
   a. Sebagai referensi untuk bahan penelitian
   b. Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat untuk orang lain
   c. Memberikan informasi atau gambaran yang ada di BUMDes Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka inia akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori-teori dalam kajian pustaka ini akan menguraikan sumber mengenai rujukan penjelasan dan hubungan antar variabel yang menjadi pemasalahan dalam penelitian.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen memiliki banyak definisi. Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasia, penghargaan dan pengawasan terhadap penggunaan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen yaitu suatu proses rancangan seseorang untuk dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individi atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk dapat memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisein agar dapat mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Menurut bahasa, kata manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *"manage"* yang mempunyai arti mengelola, mengurus, mengendalikan dan memimpin. Definisi manajemen secara umum dapat diartikan dengan proses dalam rangka untuk

mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerjasama dengan orang-orang sumber daya yang dimiliki organisasi.

Menurut Kristiawan dalam jurnal Diding Nurdin, Irza Adya Sugardha, (2019) menjelaskan bahwa manajemen yaitu ilmu dan seni untuk mengatur, mengendalikan dan mengkomunikasikan dalam pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Melayu S.P Hasibuan, (2016:9) manajemen yaitu ilmu dan seni untuk bisa mengatur manfaat sumber daya manusia dan sumber lainnya secara baik dan benar untuk bisa mencapai tujuan bersama.

Menurut Stephen P. Robbins and Mary coulter (2016:39) menyatakan bahwa :

> *"Management is coordination that involves the organization and supervises the activites of other so that it can be completed in an efficient and effective manner"*

Menurut Gary Dessler, (2016:4) menyatakan bahwa :

> *"Management is a process of training, assessing and compensating employees to be able to take care of their cooperation, their healty, safety and matters related to justice"*

Menurut Ricky W. Griffin yang dikutip dalam buku Subekhi (2015:1) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisein. Sedangkan menurut M. Manullang yang dikutip dalam buku R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:2) menyatakan bahwa

manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen yang dikembangkan oleh pakar manajemen yang hanya menggunakan empat fungsi manajemen, ada juga yang lima fungsi dan lain sebagainya. Namun pada prinsipnya setiap fungsi memiliki berbagai macam makna yang lebih luas. Berikut menurut Ricky W. Griffin dalam jurnal Samuel Batlajery (2016) bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah :

1. Perencanaan (*planning)*

   Perencanaan yaitu mendefinisikan proses tujuan organisasi untuk bisa mempunyai strategi dalam mecapai tujuan tersebut dan mengembangkan dalam rencana aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing)*

   Proses pembuatan strategi dan taktik untuk merumuskan perencanaan yang didesain untuk sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem pada lingkungan organisasi yang baik dapat dipastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efesien untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengarahan dan implementasi (*Leading)*

   Proses dalam implementasi program yang sudah ditetapkan dalam menjalankan tanggung jawab terhadap organisasi dan memotivasi agar semua pihak mendapatkan kesadaran yang tinggi.

4. Pengawasan dan Pengendalian *(Controling)*

   Dialkukan untuk memastikan seluruh karyawan mengikuti rakaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan dimplementasikan agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dengan adanya permasalahan dalam ruang lingkup, tenaga kerja, manajer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk aktivitas organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai. Suatu perusahaan akan menjadi sukses apabila dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen manusia sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi keberhasilian suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Definisi manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang dapat dicapai melalui orang lain yaitu sumber daya manuisa. Sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang amat sangat besar terhadap perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan mencapai tujuannya.

Berikut manajemen menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:9) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur jalannya proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara baik dan benar untuk mencapai tujuan bersama.

Peranan manajemen begitu luas untuk suatu perusahaan yang berakibat adanya perhatian penting terhadap faktor sumber daya manusia dalam perushaan. Menurut R.Wayne Mondy, (2015:4) definisi manajemen yaitu, *"Human resource management is the use of human resources with the aim of achieving organizational goals"* Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

> Menurut Gary Dessler (2015:3) menyatakan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia yaitu :
>
> "Manajemen sumber daya manusia yaitu proses untuk memperoleh, pelatihan, penilaian dan kompensasi karyawan untuk mengurus relasi terhadap tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan"
>
> Menurut Widodo (2015:2) menyatakan bahwa :
>
> "Manajemen sumber daya manusia yaitu proses yang menyatukan evaluasi terhadap kebutuhan SDM, untuk mendpatkan orang-orang dalam memenuhi kebutuhan tersebut dan mengoptimalkan hasil dari pengunaan sumber daya yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan organisasi"

Dari beberapa definisi di atas bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses untu memperoles suatu tujuan dalam suatu organisasi dengan pemanfaatan sumber daya manusia dengan mecapai tujuan bersama.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington dalam buku Masram dan Mu'ah (2017:4) fungsi Manajemen sumber daya manusia adalah :

1. *Staffing/employment* (Kepegawaian)

   Terdiri dari tiga aktivitas fungsi yaitu perencanaan, penarikan dan *rekruitmen* sumber daya manusia. Manajer ikut bertanggung jawab pada kebutuhan sumber daya manusia. Dengan berkembanya perusahaan, para manajer menjadi lebih terlibat pada divisi sumber daya manusia untuk dapat mengumpulkan informasi mengenai keterampilan tenaga kerja.

2. *Performance Evalution (*Evolusi Kerja)

   Penilaian kinerja sumber daya manusia adalah tanggung jawab dari divisi sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer turut bertanggung jawab untuk dapat mengevaluasi bawahannya dan divisi sumber daya manusa bertanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang baik dan dipastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

3. *Compensation* (Kompensasi)

Kompensasi/*reward* sangat dibutuhkan untuk koordinasi yang baik antara divisi sumber daya manusia dengan para manejer. Para manajer ini bertanggung jawab untuk hal kenaikan gaji, sedangkan divisi sumber daya manusia bertanggung jawab atas pengembangan struktur gaji yang efektif.

4. *Training and Development* (Pelatihan)

   Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer untuk menjadi pelatihan dan penasihat yang baik untuk karyawannya, untuk dapat menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efetif dan efisien bagi karyawan baru atau orientasi maupun yang sudah ada, dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut dapat diperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatiahan dan pengembangan.

5. *Employe Relations* (Hubungan Kerja)

   Pada perusahaan ada yang memiliki serikat pekerja, divisi sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi yang mengurus dalam hal masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Dalam hal ini juga membantu perusahaan dalam menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab divisi sumber daya manusia. Setelah adanya persetujuan disepakati, divisi sumber daya manusia dapat membantu para manajer mengenai bagaimana kepengurusan persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak.

6. *Safety and health* (Keamanan dan Kesehatan)

Bagi perusahaan wajib untuk mempunyai dan melaksanakan program keselamatan untuk bisa mengurangi kejadian-kejadian yang tidak diinginkan dan mampu menciptakan kondisi yang sehat.

7. *Personnel Research* (Riset Personalia)

   Untuk dapat meningkatkan efektifitas perushaan, divisi sumber daya manusia harus melakukan analisis terhadap masalah individu dan perushaan dapat membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering ada pada divisi sumber daya manusia yaitu penyebab terjadinya ketidahadiran dan keterlambatan karyawan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Berikut pendapat menurut Cushway dalam buku Edy Sutrisno (2016:7) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

a. Memebrikan pertimbangan atas manajemen dalam mebuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai pekerja yang bermotivasi dan mempunyai kinerja yang tinggi.
b. Menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang dapat meningkatkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan starategi, khususnya dalam kaitan implikasi SDM.

d. Menangani berbagai situasi dalam hubungan pekerjaan yang tidak menghabat pekerjaanya.
e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional

Dari beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dismpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan implementasi dari semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

2.1.2 Pengertian Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari sangat penting dalam berkomunikasi termasuk dalam organisasi perusahaan komunikasi sangat penting dan harus diperahtikan mengenai komunikasi yang baik dan buruk. Karena pada perusahaan sangat berpengaruh untuk menentukan hasil berkembangya perusahaan tersebut.

Menurut Irene Silviani (2020:97) ada beberapa definisi mengenai komunikasi organisasi yang didefinisikan oleh beberapa ahli ternama yaitu, Redding dan Sanborn, Stewart L, Tubbs dan Sylvia Moss, R.Wayne Pace dan Don, F. Faules, Joseph A Devito, Dedy Mulyana. Dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi organisai yaitu komunikasi yang digunakan untuk sebuah organisasi atau perusahaan, baik dilakukan oleh bawahan kepada bawahan ataupun komunikasi atasan dengan atasan, bahkan bawahan kepada atasan.

Menurut Sopiah (2018) dalam buku Nana Triapnita Nainggolan, Arin Tentrem Mawati, et al (2021:3) Komunikasi bisa juga dilakukan secara lisan dengan tulisan ataupun menggunakan media komunikasi seperti handphone atau email untuk bisa menyampaikan pesan atau informasi dari pengirim ke penerima pesan. Jalannya proses komunikasi sangat berpengaruh terhadap organisasi untuk bisa mencapai tujuan yang baik dan efektif. Untuk bisa berjalan dengan baik komunikasi tersebut perlu diperhatikan bagaimana cara menyampaikan komunikasi yang baik seperti berkomunikasi antara atasan dan bawahan, sesama bawahan dengan bawahan agar tidak terjadi kesalahan dalam berkomunikasi atau menyampaikan pesan di dalam informasi organisasi. Untuk itu komunikasi berperan penting dalam organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Komunikasi

Sangat penting di dalam organisasi menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan dengan adanya pekerjaan yang ditunjukan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan dalam berkomunikasi. Fungsi komunikasi menurut Sopiah, (2018) dalam buku Nana Triapnita Nainggolan, Arin Tentrem Mawati, et al (2021:3) yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali

   Fungsi ini berkaitan dengan berjalannya karyawan dengan menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan atau kewajiban karyawan di dalam suatu organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan

Dalam hal ini manajer sangat berperan untik fungsi ini dikarenakan manajer akan mempunyai penilaian dan menyampaikan hasil dari kinerja karyawan.

3. Komunikasi berfungsi dalam proses pengambilan keputusan

   Dalam organisasi terjadi masalah atau kendala dalam hal produksi suatu produk, manajer akan mendapatkan informasi dari bagian-bagian yang terlibat di dalam organisasi dan mencari penyebab serta solusi untuk masalah tersebut terjadilah dalam hal ini dengan mengambil keputusan yang terjadi.

2.1.2.2 Tujuan Komunikasi

Menurut Liliweri dalam buku Irene Silviani, (2020:107) bahwa terdapat empat tujuan komunikasi organisasi yaitu :

1. Mempunyai pikiran, pandangan dan pendapat. Yaitu memberikan peluang terhadap para pimpinan organisasi dan anggotanya untuk bisa memberikan pendapat sehubungan dengn adanya tugas dan fungsi yang dilakukan.
2. Membagi informasi. Yaitu memberikan peluang terhadap seluruh anggota organisasi untuk memberikan informasi dan memberikan makna yang sama atas visi dan misi dalam pekerjaan suatu organisasi.
3. Menyatakan perasaan dan emosi. Yaitu memberikan peluang untuk para pimpinan atau anggota organisasi untuk bisa bertukar informasi yang didapatkan mengenai perasaan dan emosi.

4. Tindakan koordinasi. Yaitu bertujuan untuk mengkoordinasikan seluruh tindakan yang berkaitan dengan adanya tugas dan fungsi organisasi yang telah dibagikan ke dalam bagian-bagian organisasi.

2.1.2.3 Indikator dan Dimensi Komunikasi

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2015:45) dalam komunikasi organisasi dengan adanya dimensi yaitu :

1. Komunikasi Vertikal
   - Komunikasi kebawah
   - Komunikasi keatas
2. Komunikasi horizontal

   Yang terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan kerja dalam organisasi kerja yang sama

2.1.3 Pengertian Komitmen

Dalam perusahaan pengelolaan organisasi menjadi bagian penting untu ditentukan oleh keberhasilan pada pengelola sumber daya manusia. Pada organisasi komitmen karyawan sangat menentukan hasil dari kinerja yang akan dicapai dalam organisasi. Namun demikan tidak sedikit pada organisasi atau perusahaan dalam memahami apa itu komitmen yang sesungguhnya. Padahal sangat penting untuk memahami apa itu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Cohen dalam buku Erika Setyani Kusumaputri (2018:41) komitmen yaitu energy yang ada dalam individu untuk dapat melakukan satu aksi dalam tujuan yang satu atau menuju tujuan lainnya. Sedangkan menurut Arnold dalam buku Erika Setyani Kusumaputri mendefinisikan bahwa energy relative pada pengenalan seseorang dalam keterlibatan organisasi.

Menurut Dodi Persada, Denok Suarsi, (2020) komitmen organisasi dapat tumbuh karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi perushaan yang menaungi dukungan dan bisa menerima penilaian yang ada pada organisasi perusahaan serta mempunyai tekad yang kuat untuk meningkatkan perusahaan mencapai tujuan yang lebih baik lagi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Judge dalam jurnal Dewiana Novitasari, et al (2020) *have a commitment to the organization that is the attitude of the behavior of the employees on their jobs that they do. Commitment is one of the system that houses the conditions of employment of a companion of the organization and aims to maintain membership of the organization.*

Menurut miller dalam buku Erika Setyani Kusumaputri, (2018:41) :

> “Menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri anggota yang selanjutnya mempunyai cirri khas dan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi. Maka dari itu, komitmen organisasi yaitu tingkat dari kesediaan seseorang untuk dapat mempertahankan keanggotannya sesuai dengan keterikatan dan tujuan dalam organisasi”

Komitmen organisasi menurut Cepi Triatna, (2015:120):

"Mendefinisikan bahwa komitmen organisasi yaitu keadaan yang ada pada karyawan untuk dapat memihak suatu organisasi dengan tujuannya dengan niat untuk mengelola dan memelihara keanggotaan organisasi tersebut"

2.1.3.1 Prinsip Komitmen

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

1. Kontrak atau perjanjian

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

2. Tanggung jawab atau kewajiban

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

3. Kepercayaan

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

2.1.3.2 Indikator dan Dimensi Komitmen

Menurut Busro (2018:75) dalam Mathilda Tania, (2020) dengan indikator dimensi sebagai berikut :

1. *Affective commitment* (Komitmen Afektif), yaitu hubungan antar emosional anggota organisasi terhadap organisasi lainnya dengan indikator :
    a. Penentu organisasi
    b. Keterlibatan anggota dengan organisasi
2. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan), yaitu adanya kesadaran seseorang dalam organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi indikator :
    a. Loyalitas dalam organisasi
    b. Mempunyai kebutuhan dengan menjadi anggota organisasi
3. *Normative commitment* (Komitmen Normatif), gambaran seseorang agar tetap tertarik terus berada dalam organisasi dengan indikator :
    a. Melakukan sesuai dengan apa yang ditetapkan organisasi agar memenuhi tujuan
    b. Berminat dalam ikut serya organisasi dengan keyakinan yang penuh agar dapat mencapai tujuan.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu salah satu penentu untuk kemajuan kinerja dalam bisnis dan organisasi, suatu kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau

pegawainnya. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dan benar pasti akan mengantarkan kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut Huseno (2016:88) kinerja karyawan adalah tindakan bukan atas dasar kejadian berupa peristiwa, kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri dari beberapa proses dan bukan hasil dari sekejap saja. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil suatu proses mengatur kinerja yaitu sebuah proses yang berkesinabungan yang meilbatkan sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson dalam Fitria Meri Andiani (2017) mendefinisikan bahwa kinerja yaitu didasari oleh apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan yaitu mempengaruhi seberapa banyak jumlah member pada organisasi yaitu : kuantitas output, kuantitas output, jangkat waktu dan kehaidran tepat waktu di tempat kerja.

Gary Dessler (2015:13) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai berikut : *The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results.* Menurut Teguh Arif Handoko (2017) kinerja karyawan yaitu tingkatan kepada karyawan untuk mecapai syarat-syarat dalam pekerjaan. Penilaian kinerja yaitu umumnya mencakup dalam segala aspek untuk mengukur proes kinerja.

2.1.4.1 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yaitu harus didasari dengan adanya tujuan yang jelas, menurut Moekijat dalam buku Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, et al (2020:21-22) tujuan penilaian kinerja prestasi adalah :

1. Untuk mengadakan antar hubungan karyawan dengan pengawas untuk bisa menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.
2. Untuk membantu perikiraan-perkiraan dengan sesame apakah sudah menghasilkan sesuai dengan masing-masing karyawan dan anggota kelompok selurunya
3. Berusaha agar karyawan bisa mengetahui dengan apa yang diharapkan dengan seberapa jauh memenuhi harapan-harapan yang ada
4. Mempunyai cara-cara untuk perbaikan
5. Bisa mencapai tujuan penilaian karyawan apabila hal ini dibutuhkan

Manfaat kinerja menurut Handoko yaitu :

1. Perbaikan prestasi kerja

   Timbal balik dalam melaksanakan pekerjaan memungkinkan karyawan, manajer dan dapartemen dalam memperbaiki prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi dalam hal prestasi yaitu membantu dalam hal mengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya

3. Keputusan penempatan

   Pada hal promosi, transfer biasanya didasari dengan prestasi kerja masalau atau antisipasinya. Promosi yaitu merupakan suatu bentuk penghargaan pada prestasi dimasa lalu

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

   Dengan adanya prestasi yang kurang baik dikarenakan mungkin dengan mebutuhkan pelatihan. Selain itu terdapat prestasi yang baik yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier

   Timbal balik prestasi untu mengarahkan keputusan karier yaitu jenjang karier yang harus diteliti

6. Penyimpangan proses *staffing*

   Mempunyai prestasi yang baik atau yang kurang baik mencerminkan kekuatan atau kelemahan pada prosedur *staffing* divisi personalia.

7. Ketidak akuratan informasi

   Dalam hal ini hasil prestasi yang tidak baik bisa jadi karena kesalahan dalam informasi analisi jabatan atau sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri dalam inromasi yang tidak akurat dapat menyebabkan pengambilan keputusan personalia yang diambil tidak tepat

8. Kesalahan desain pekerjaan

   Prestasi yang tidak baik mungkin merupakan satu tanda kesalahan dalam desain kerjaan

9. Kesempatan kerja yang adil

   Penilaian kinerja yang akurat bisa menjamin dalam keputusan yang baik diambil tidak diskriminasi

10. Tantangan eksternal

    Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mepengaruhi Kinerja

Fakor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko dalam Surya Akbar (2018) yaitu :

1. Motivasi

   Salah satu faktor pendorong untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut yang berkaitan dengan sifat manusia untuk bisa menghasilkan yang terbaik dalam kerjanya

2. Kepuasan kerja

   Kepuasan terhadap pekerjaan mencerminkan persaan seseorang terhdap kerjaanya. Pada hal ini bisa dilihat dari sikap positif karyawan terhadap kerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

3. Tingkat stress

Salah satu kondisi yang mengikabatkan stress yaitu dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi saat ini. Tingkat stress yang terlalu besar bisa menyebabkan kemampuan seseorang menurun dalam menghadapi lingkungan sehingga bisa menggangu dalam hal pekerjaan

4. Kondisi pekerjaan

   Pada hal ini yang dimaksud yaitu bisa mempengaruhi kinerja disini yaitu tempat kerja, ventilasi serta penyinaran ruang kerja

2.1.4.3 Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan

Indikator yaitu suatu ukuran yang ditunjukan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan oleh peneliti yaitu dari teori John Miner (2017:70) dalam Mangkunegara, yaitu :

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja yaitu satu yang berhubungan dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efetivitas individu dalam melakukan hal kerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

2. Kuantitas kerja

   Kuantitas adalah suatu jumlah atau batas hasil yang harus dicapai oleh individu dalam waktu yang terlah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama yaitu sikap atau perilaku dari setiap karyawan terkait kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan kerjaan secara bersama-sama

4. Tanggung jawab

   Tanggung jawab yaitu hal yang berhubungan dengan hasil kerjaan yang sudah diselesikan yang dipertanggung jawabkan oleh para karyawan apabila masih ada kerjaan yang belum sesuia dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif

   Inisiatif merupakan suantu bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk bisa melakukan kerjaan dan mengatasi masalah.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk dasar dari hasil penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu berfungsi dalam hal mendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa vairabel-variabel yang diteliti saat ini memang didukung oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Andi Ratna Sari Dewi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penilitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Sumber : JBMI Vol. 14 No. 2. 2017	dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian	mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
2.	Riski Darmawan Sumber : e-Jurnal Katalogis, Volume 3, No 5. 2015	Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penunjukan bahwa secara simultan komunikasi, komitmen dan motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pejabat di inspektorat kota palu.
3.	Ernawati Sumber : Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 8, No. 2. 2017	Pengaruh Kompentensi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Management & Project Engineering di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Kompetensi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mana variabel Kompetensi Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Sari Dewi Sumber : JBMI Vol. 14 No. 2. 2017	Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penilitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Asriani Desani, Meidy Tangelica dan Winny Irisa Sumber : Jurnal Darma Agung Volume XXVII, No 2. 2019	Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri	Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen secara parsial berpengaruh positif siginifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Mesin Agri. Komunikasi dan komitmen secara simultan berpengaruh siginifikan terhadap kinerja.
6.	Junaidi Sumber : Jurnal Imiah Manajemen At-Tadbir, Vol.2, No. 1. 2018	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis1 (H1) : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis2 (H2) : terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Hipotesis 3 (H3) : terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penilitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	M. Adham, FX Arif Wahyudianto, Arditiya dan Ari Monetisari Sumber : Jurnal Maritim, Vol 10. No.1. 2020	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda	Hasil dari penelitian ini, berdasarkan uji simultan terbukti bahwa komunikasi dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perusahaan pada tingkat signifikasi.
8.	I Gusti Agung Maya Prabasari, Luh Kadek Budi Martini and Nengah Suardika Sumber : International Journal of Contemporary Research and Riview, Vol, 09. Issue 08. 2018	The Effect of Communication and Employee Engagement Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Employees PT. PLN (Persero) Distribution of Bali	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, sedangkan variabel employee keterlibatan tidak berpengaruh pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Komunikasi memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun melalui mediasi kewargaan organisasi tingkah laku. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Abdul Ghofar, Muchlis R. Luddin dan Ma'ruf Akbar Sumber : International Journal of Human Capital Management, Vol, 2. Issue, 2. 2018	The Effect Of Interpersonal Communication, Self-Engangement and Organizational	Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan; (2) terdapat pengaruh langsung positif Self-Engagement terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Commitment Toward The Employee Performance	Kinerja Karyawan; (3) terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Didin Achmad Jaenudin, Azmi Fitrianti and Herni Justiana Astuti Sumber : Journal ICBAE, Vol. 05, Issue, 06. 2020.	The Effect of Leadership Style, Culture and Organizational Commitment to Employee Performance	Hasil dari kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan, budaya dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.
11.	Nyoman Suardhita, Ahmad Rafik and Otto Siregar Sumber : Journal of Economic and Business Letters, Vol. 1, Issue, 1. 2021	The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at Bank CIMB Niaga Tbk Branch Pondok Gede Bekasi	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel (budaya organisasi dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja). Hasil analisis korelasi determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat memberikan kontribusi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti terhadap kinerja karyawan
12.	Khomeiny Yunior, Manzilina Reji Pertiwi Sumber : Journal of Economiv and Business, Vol, 1, No. 1. 2019	The Effect of Communication and Work Stress on Employe Performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa	Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi variasi kinerja variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas komunikasi dan stres kerja. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan dan parsial komunikasi dan stres

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan dan parsial komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Morawa
13.	Jamalius Sumber : Journal Archives of Business Research, Vol. 7 No. 5. 2019	The Effect of Competence, Communication and Motivation on Employe Performance in People's Welfere Regional Secretariat of Padang City, Indonesia	Hasil penelitian menunjukan bahwa berepengaruh secara siginifikan positif kompentensi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sekertariat daerah kesra kota Padang Indonesia
14.	Zulkifli, Cut Italina Sumber : Journal of Management Science (JMAS), Vol, 3. No.3. 2020	The Influence of Leadership, Motivation and Discipline on Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance at the Agriculture Office in Pidie Regency	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Mereka juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15.	Praditya Budi Kristianto Sumber : International Journal of Business	The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on	Hasil dari analisa variabel variabel variabel organisasi sebagai variabel intervensi terbukti secara sempurna bahwa variabel komitmen

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	and Applied Social Science, Vol : 4 Issue 6. 2018	Employee Performance through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi	memberikan pengaruh tidak langsung pada gaya kepemimpinan variabel untuk kinerja karyawan dan variabel iklim organisasi untuk kinerja karyawan.
16.	Kamaluddin Kadir, Mahfud Numrnajamuddin, Junaidin Zakaria and Suriyati Sumber : International Journal of Multicultural and Multireligious Undersanting, Vol, 8, Issue 3. 2021	The Effect of Restructuring, Commitment and Communication Through Job Satisfaction on Employee Performance in Parepare City Government	.Hasil penelitian menunjukan bahwa rekturisiasi memiliki dampak positif dan pengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadaap kinerja karyawan.
17.	Febria, Eka, Herminingsih and Anik Sumber : Journal DIJEMSS, Vol 1, Issue 4. 2020	The Effect of Organiztional Communication and Job Satisfaction on Employe Engagement and Employe Performance at PT. Abyor International	Hasil penelitian menunjukan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruh kinerja karyawan
18.	Fitria Meri Andini Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 5, No, 1. 2017	Pengaruh Komunikasi organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan. Komunikasi organisasi dan organisasi komitmen memiliki

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
19.	Riski Darmawan Sumber : e-Jurnal Katalogis, Vol 3, No, 5. 2015	Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, organisasi komitmen dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Data diolah Peneliti tahun 2021

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1 banyak penelitian mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. secara keseluruhan, variabel yang digunakan ada beberapa perbedaan dalam menenutukan variabek bebas, variabel terikat, lokaso penelitian dan waktu penelitian.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antar variabel akan dikuatkan melalui teori penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi untuk mengajak sesama rekan kerja untuk berkomunikasi dan diskusi untuk mencoba

mengajak komunikasi rekan kerja yang sedang mempunyai masalah dalam organisasi kerja merupakan bentuk komunikasi horizontal atau komunikasi antara sesama rekan kerja untuk dapat mencapai kinerja yang baik dengan adanya bantuan dalam menyelesaikan masalah bisa membantu menyelesaikan masalah yang ada dalam organisasi secara bersama-sama.

Adanya hubungan yang menjelaskan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan itu juga diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin, menujukan bahwa terdapat pengaruh komunikasi yang positif siginifikan tergadap kinerja karyawan. Adapun yang dilakukan oleh Riski Darmawan (2015) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil menunujukan bahwa secara simultan komunikasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut M. Adham, FX Arif Wahyudianto (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda, dengan hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen dalam organisasi yaitu mempunyai peranan penting untuk dalam hal tanggung jawab atas pekerjaanya dan penting untu bisa meningkatkan kinerja

karyawan. tujuan dari komitmen organisasi yaitu untuk bisa memperbaiki kesalahan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi pengulangan dalam kesalahan tersebut. Komitmen organisasi juga baik untu bisa meningkatkan displin kerja karyawan.

Adapun hubungan yang menjelaskan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu juga dapat diperkuat dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dikemukan oleh Ernawati (2017) dengan judul Pengaruh Kompentensi Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Management & Project Engineering di Surabaya, menunjukan bahwa hasil penelitian menunjukan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Andi Ratna Sari Dewi (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian, menunjukan hasil penelitian bahwa komitmen mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari Dewi (2017) penelitian dengan judul Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, hasil analisis menunjukan bahwa komitmen mempunyai pengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi organisasi dan komitmen organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan, karena komunikasi organisasi memperngaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam suatu organisasi perusahaan untuk bisa berkomunikasi

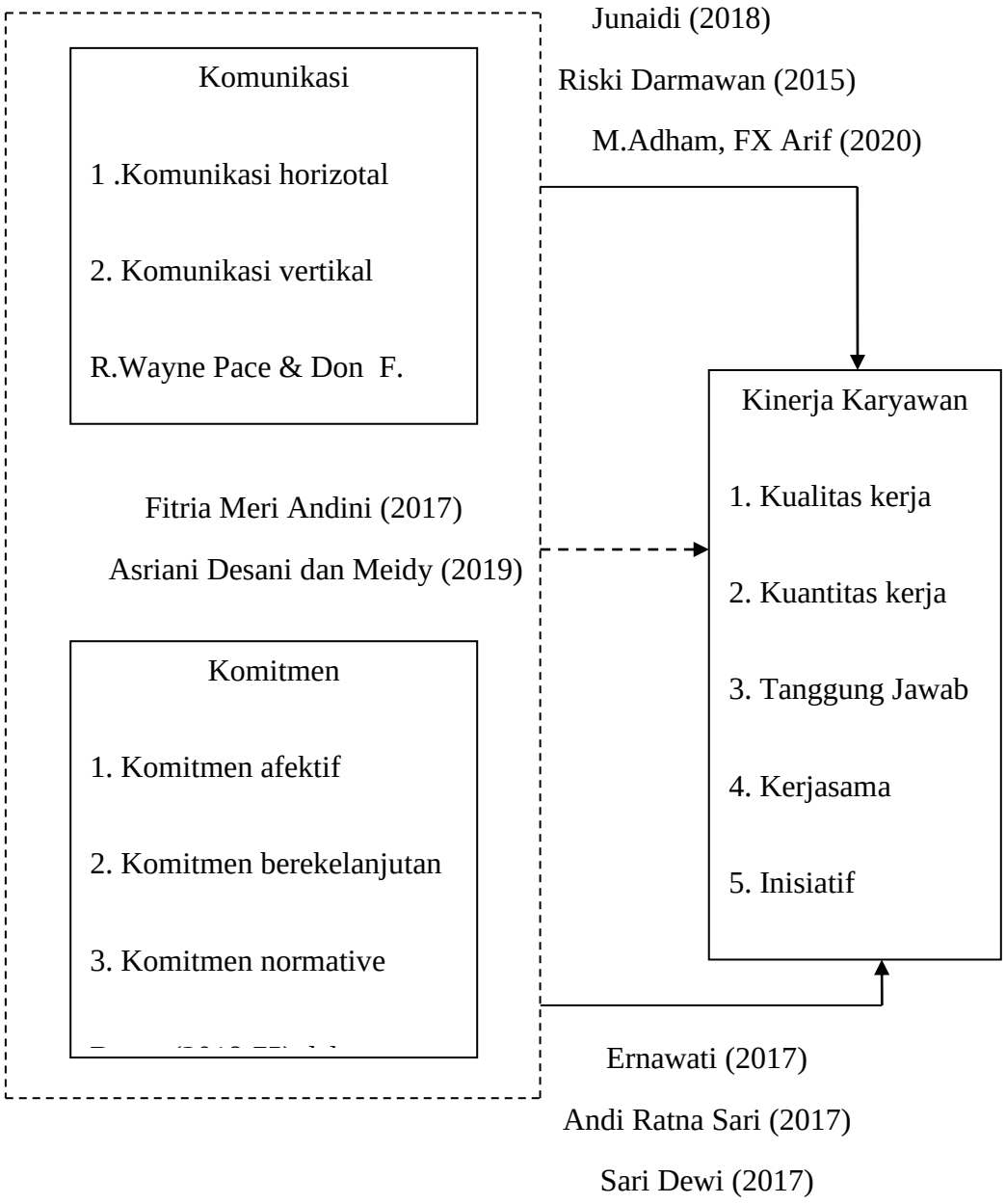
dengan baik dan menyampaikan informasi yang tepat dengan apa yang karyawan peroleh atas infomasi tersebut, serta dalam komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang memperngaruhi terhadap kinerja karyawan pada usatu organisasi dalam perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi yang ada dalam perusahaan akan membuat karyawan merasa sangat mempunyai tanggung jawab dan sulit untuk minggalkan suatu perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan akan membuat karyawan loyal atas apa yang dikerjakan.

Adanya hubungan yang menjelaskan bahwa komunikasi dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan yang diperkuat oleh penelitian terdahulu yang diteliti Fitria Meri Andiani (2017) dengan judul pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa pengaruh komunikasi organisasi pada kinerja karyawan sangat positif. Pengaruh organisasi komitmen pada kinerja karyawan signifikan positif. Komunikasi organisasi dan organisasi komitmen memiliki pengaruh simultan pada kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Asrian Desani, Meidy Tangelica (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri bahwa hasil penelitian menunjukan komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen secara parsial berpengaruh positif siginifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Mesin Agri. Komunikasi dan komitmen secara simultan berpengaruh siginifikan terhadap kinerja.

organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan paradigman penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam gambar 2.1

Paradigma Penelitian



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Keterangan :

---------- **= Simultan**

_____ **= Parsial**

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma maka hippotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis secara simultan

   Terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis secara parsial

   a. Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

   b. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk bisa mendapatkan data yang valid dalam tujuan dan kegunaan tertentu. Pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga menghasilkan masalah yang dapat diselesaikan dan dipahami hingga menghasilkan yang diharapkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desriptif dan verivikatif. Metode penelitian deskriptif yaitu ditujukan untuk bisa memperoleh hasil tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang akan diteliti yaitu, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Sukaraja Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian verivikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan pada Badan Usaha Milik Desa Sukaraja Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Oprasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan judul penelitian yang diambil adalah pengaruh Komunikasi Organisasi

dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Sukaraja Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat oprasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel penelitian yaitu suatu atribut atau sifat, nilai seseorang, objek, organisasi atau aktivitas yang telah berubah, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Bebas atau Independen (X)
    a. Komunikasi

    Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2015:45) komunikasi organisai yaitu komunikasi yang digunakan untuk sebuah organisasi atau perusahaan, baik dilakukan oleh bawahan kepada bawahan ataupun komunikasi oleh bawahan kepada bawahan ataupun komunikasi atasan dengan atasan, bahkan bawahan kepada atasan.

    b. Komitmen

    Menurut Busro (2018:75) Komitmen yaitu energy yang ada dalam individu untuk dapat melakukan satu aksi dalam tujuan yang satu atau menuju tujuan lainnya.

2. Variabel terikat atau dependen (Y)

   c. Kinerja Karyawan

      Menurut John Miner dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) Kinerja yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan kepadanya.

3.2.2 Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel Komunikasi Organisasi (X_1), Kinerja Karyawan (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). dari ketiga variabel tersebut baik variabel bebas maupun variabel terikat masing-masing mempunyai indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Oprasionalisasi variabel bertujuan untuk mengetahui variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui ukurannya, yang dijelaskan pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Oprasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Komunikasi (X1)	Komunikasi vertikal	Komunikasi kebawah	Tingkat komunikasi dengan karyawan	Ordinal	1

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
komunikasi organisai yaitu komunikasi yang digunakan untuk sebuah organisasi atau perusahaan, baik dilakukan oleh bawahan kepada bawahan ataupun komunikasi oleh bawahan kepada bawahan ataupun komunikasi atasan dengan atasan, bahkan bawahan kepada atasan. (R. Wayne Pace dan Don F. Faules 2015:45)		Komunikasi keatas	Tingkat informasi dengan atasan	Ordinal	2
		Dapat memahami informasi	Tingkat pemamahaman informasi	Ordinal	3
	Komunikasi horizontal	Informasi di antara rekan kerja dalam organisasi kerja yang sama	Tingkat informasi dilakukan atar rekan kerja	Ordinal	4
		Mampu berdiskusi dengan karyawan lain	Tingkat diskusi dengan karyawan lain	Ordinal	5
		Komunikasi sudah dilakukan antar karyawan	Tingkat Informasi dilakukan antar karyawan	Ordinal	6
		Memberikan pendapat saat berdiskusi	Tingkat hasil pendapat	Ordinal	7
		Mengalami kesulitan	Tingkat kesulitan pekerjaan	Ordinal	8
		Komunikasi antar bagian	Tingkat komunikasi antar bagian karyawan	Ordinal	9

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Teguran jika melakukan kesalahan	Tingkat kesalahan	Ordinal	10
Komitmen (X2) Komitmen yaitu energy yang ada dalam individu untuk dapat melakukan satu aksi dalam tujuan yang satu atau atau menuju tujuan lainnya (Busro 2018:75)	*Affective commitment*	Penentu organisasi	Tingkat penentu organisasi	Ordinal	11
		Keterlibatan anggota dengan organisasi	Tingkat keterlibatan dengan organisasi	Ordinal	12
		Kesadaran harus mempunyai komitmen	Tingkat kesadaran komitmen	Ordinal	13
		Tetap berada dalam organisasi	Tingkat keadaan dalam organisasi	Ordinal	14
	Continuance commitment	Loyalitas dalam organisasi	Tingkat loyalitas dalam organisasi	Ordinal	15
		Mempunyai kebutuhan dengan menjadi anggota organisasi	mempunyai kebutuhan dengan menjadi anggota	Ordinal	16

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Normative commitment	Melakukan sesuai dengan apa yang ditetapkan organisasi agar memenuhi tujuan	Tingkat melakukan sesuai dengan apa yang ditetapkan organisasi	Ordinal	17
		Peduli dengan organisasi	Tingkat kepedulian terhadap organisasi	Ordinal	18
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan yaitu salah satu penentu untuk kemajuan kinerja dalam bisnis dan organisasi, suatu kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainnya.	Tanggung jawab	Berhubungan antar kerjaan yang sudah diselesaikan	Tingkat Berhubungan antar kerjaan yang sudah diselesaikan	Ordinal	19
		Keberhasilan	Tingkat keberhasilan karyawan	Ordinal	20
		Menyelesaikan pekerjaan menjadi tanggung jawab	Tingkat menyelesaikan tanggung jawab	Ordinal	21

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
(John Miner 2017:70 dalam Mangkunegara)		Menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan	Tingkat keberhasilan pekerjaan	Ordinal	22
		Hasil pekerjaan	Tingat yang dihasilkan atas pekerjaan	Ordinal	23
	Kualitas kerja	Proses pekerjaan sampai hasil kerja yang didukung oleh sumber daya lainnya	Tingkat Proses pekerjaan sampai hasil kerja yang didukung oleh sumber daya	Ordinal	24
		Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal	25
	Kuantitas kerja	Jumlah batas hasil yang dicapai individu	Tingkat Jumlah batas hasil yang dicapai individu	Ordinal	26
		Pencapaian target perusahaan	Tingkat pencapaian target perusahaan	Ordinal	27

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Kerjasama	Perilaku karyawan terkait kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja	Tingkat Perilaku karyawan terkait kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja	Ordinal	28
		Mampu bekerja dengan baik	Tingkat keamampuan bekerja	Ordinal	29
		Pekerjaan sesuai arahan pimpinan	Tingkat hasil kerjaan sesuai arahan pimpinan	Ordinal	30

Sumber : Data diolah tahun 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian yaitu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan akan mendapatkan data sesuai apa yang diharapkan. Populasi yaitu seluruh objek yang akan diukur, meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek yang diteliti. Sedangkan sampel merupakan bagian dari seluruh subjek yang akan diteliti atau kata lain sampel sebagian dari populasi.

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi merupakan sekelompok objek yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang dapat ditetapkan

oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:8) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan bagian langkah dalam menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksankan penelitian suatu objek. Untuk melakukan besarnya sampel dapat dilakukan dengan statistic atau bisa berdarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dialakukan dengan secara maksimal sehinggi bisa memperoleh hasil yang benar-benar dapat berfungsi atau bisa menggambarkan populasi yang sebenarnya.

Penelitian ini populasinya adalah karyawan Badan Usaha Milik Desa Sukaraja Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 30 orang. Maka dari itu disini peneliti menggunakan penelitian sensus atau bisa dibilang sampel jenuh yang dimana dari semua populasi akan digunakan sebagai responden. Sensus ini merupakan teknik untuk menentukan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel, dalam hal ini dilakukan jika populasi yang diperoleh cukup rendah yaitu kurang dari 100 orang. Menurut pendapat Arikunto dalam buku Nova (2017:8) menjelaskan bahwa subjek penelitian yang mempunyai responden kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua populasinya untuk dijadikan sampel. Maka dari itu peneliti menggunakan sampel jenuh karena pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki 30 responden.

3.4 Teknik Sampling

Dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel yaitu teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan yaitu terdapat penelitian yang terdapat berbagi teknik *sampling* yang digunakan. Menurut Sugiyono (2017:82) ada dua teknik *sampling* yang dapat digunakan *probability sampling* dan *non probability sampling. Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang bisa memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populaso untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Non probability sampling* yaitu teknik mengambil sampel yang tidak akan member peluang atau tidak mempunyai kesempatan sama bagi setiap unsure anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam peneltian ini penulis menggunakan *non probability sampling.*

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk membahas data yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa dilahat dari sumbernya maka data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu :

1. Studi Lapangan *(Field Research)*

Studi lapangan merupakan proses kegiatan untuk dapat mengungkapkan fakta0fakta melalui obeservasi atau pengamatan dan wawancara dalam proses mendapatkan hasil data atau keterangan.

a. Wawancara

   Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara Tanya jawab yang dilakukan secara langsung dengan pihak perusahaan yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

b. Observasi

   Obserasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara mengamati secara langsung pada perusahaa. Penulis melakukan pengamatan secara langsung dengan objek penelitian agar memperoleh informasi.

c. Kuisoner

   Kuisoner merupakan pengajuan pertanyaan yang sudah disiapkan secara tulis maupun melalui online dengan menyebarkan angket disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu data sekunder yang datanya bisa diperoleh melalui tinjauan kepustakaan yaitu untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori sebenarnya. Data diperoleh melalui :

a. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu
c. Internet dengan cara mengumpulkan data dengan mencari informasi yang berhubungan dengan variabel

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas, validitas bersangkutan dengan hal membatasi atau menekan kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang dapat diperoleh akurat dan berguna untuk bisa dilakukan. Uji validitas untuk menghasilkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reabilitas untuk dapat menunjukan sejauh mana tingkat konsitenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain dengan kata lain sejauh mana pernyataan yang dapat dipahami.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan informasi data yang dapat diinformasikan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:121) instrument yang menyatakan valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid merupakan instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mendapatkan hasil validitas sebuah item, kita harus mengkorelasikan skor item dengan hasil jumlah item tersebut. Menurut Sugiyono (2017:121) jika koefesien antara item dengan jumlah item positif dan besarnya 0,3 atau

diatas 0,3 (>0,3) maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai korelasinya dibawah 0,3(<0,3) maka item dinyatakan tidak valid dan harus dialkukan perbaikan. Koefesien korelasi yang dihasilkan kemudia dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2017:134) yaitu sebagai berikut :

$$rxy = \frac{n(\sum XY) - (\sum X.\sum Y)}{\sqrt{\sqrt{}[n(\sum X2) - (\sum X)2](\sum Y2) - (\sum Y)2]}}$$

Keterangan :

Rxy = koefesien korelasi

n = jumlah responden uji coba

X = skor tiap item

Y = skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$ = jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected* item-Total *Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected* item-Total *Correlation* > 0.3.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji realibitas yaitu suatu ukuran yang meperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan untuk dapat menunjukan hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan hanya dalam pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Apabila tidak memenuhi pernyataan-pernyataan tersebut, maka tidak perlu di uji reliabilitas. Reliabilitas searah dengan drajat konsitensi atau ketepatan atas data dalam interval pada waktu tertentu. Definisi reliabilitas pada dasarnya merupakan hasil dari pengukuran yang

bisa dipercaya dan jika hasil pengukuran dilakukan secara relative sama makan pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan ini yaitu *alpha* yaitu metode belah dua yang merupakan metode yang mengkorelasikan atau juga menghubungkan antara hasil jumlah skor pernyataan genap, kemudia dilanjutkan dengan pengujuian *spearman brown*, dengan cara sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudikan dapat dikelompokan dalam I dan II
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum AB - (\sum A \sum B)}{[n\sum A^2 - (\sum A)^2]\ [n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi *Pearson Product Moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum$A = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum$B = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r.\,b}{1 + rb}$$

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nayata, berikut keputusannya :

a. Bila r_{hitung} > dari r_{tabel}, maka instrumen tesebut dikatakan tidak reliable.
b. Bila r_{hitung} < dari r_{tabel}, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliable.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabiitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama atau tidak jauh berbeda. Untuk melihat andal

tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefesien reliabilitas. Apabila reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliable.

Data yang digunakan dari hasil penelitian berupa data yang berskala ordinal. Agar dapat memudahkan dalam pengelolaan data, maka data harus diubah terlebih dahulu menjadi berskala interval dengan teknik *method of succeshive interval* (MSI). Langkah-langkah yaitu sebagai berikut :

a. Tentukan frekuensi tiap skor penilaian. Untuk semua item pertanyaan dihitung frekuensi jawabannya, berapa responden yang menjawab untuk mendapatkan masing-masing skor 1,2,3,4, dan 5.
b. Tentukan proporsi (p) tiap skor jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan keseluruhan responden.
c. Tentukan proporsi (p) tiap skor jawaban secara komulatif.
d. Hitung nilai Z untuk setiap proporsi komulatif dan tiap skor dengan menggunakan table distribusi normal
e. Tentukan nilai densitas yang diambil dai nilai Z untuk setiap skor dengan menggunakan table densitas.
f. Tentukan nilai skala (NS) untuk setiap nilai Z dengan rumus :

   NS = (A-B)/(C-D)

   Keterangan :

A = Nilai densitas pada skor sebelum skor yang diamati

B = Nilai densitas pada skor yang diamati

C = Nilai profitabilitas komulatif pada skor yang diamati

D = Nilai profitabilitas pada skor sebelum diamati

g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :
h. NT=NS+(1+[Nsmin]) Dimana [Nsmin] adalah harga mutlak yang paling kecil dari skor yang tersedia

3.7 Method of Succeshive Interval (MSI)

Hasil data dalam penelitian berupa skala ordinal. Untuk memudahkan dalam pengelolaan data, maka data harus diubah menjadi berskala interval dengan teknik *method of succeshive interval* (MSI). Berikut langkah yang harus dilakukan adalah :

1. Tentukan frekuensi tiap skor penilaian. Untuk semua item pertanyaan dihitung frekuensi jawabannya, berapa responden yang menjawab untuk mendapatkan masing-masing skor 1,2,3,4, dan 5
2. Tentukan proporsi (p) tiap skor jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan keseluruhan responden
3. Tentukan proporsi (p) tiap skor jawaban secara komulatif.
4. Hitung nilai Z untuk setiap proporsi komulatif dan tiap skor dengan menggunakan table distribusi normal.

5. Tentukan nilai densitas yang diambil dai nilai Z untuk setiap skor dengan menggunakan table densitas.
6. Tentukan nilai skala (NS) untuk setiap nilai Z dengan rumus :

   NS = (A-B)/(C-D)

   Keterangan :

   A = Nilai densitas pada skor sebelum skor yang diamati

   B = Nilai densitas pada skor yang diamati

   C = Nilai profitabilitas komulatif pada skor yang diamati

   D = Nilai profitabilitas pada skor sebelum diamati
7. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

   NT=NS+(1+[Nsmin])

   Dimana [Nsmin] adalah harga mutlak yang paling kecil dari skor yang tersedia.

3.7.1 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data yaitu cara untuk bisa mengkelompokan data berdasrkan vaiabel dan jenis responden, mentabulasi berdasarkan variabel dari keseluruhan responden, menyajikan data dalam setiap variabel yang diteliti, untuk melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Menurut Sugiyono (2017:148) pada statistic deskriptif dapat dilakukan untuk mencari energy dalam suatu hubungan variabel dengan cara analisi korelasi, melakukan prediksi dengan analisi regresi dan membuat perbandingan

dengan cara membandingkan rata-rata sampel atau populasi. Kebenaran dalam hipotesis harus dengan ada bukti melalu data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti karena analisis data yang telah dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh anatara variabel independen (X_1) = Komunikasi Organisasi, variabel (X_2) Komitmen Organisasi dan variabel (Y) Kinerja Karyawan, maka dalam setiap kuisoner memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda.

3.7.2 Analisis Desriptif

Dalam metode desriptif untuk bisa menganalisi data yaitu menggunakan gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana dengan adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dimana variabel X_1 (Komunikasi Organisasi) variabel X_2 (Komitmen Organisasi), dan variabel Y (Kinerja Karyawan) maka dalam setiap item dari kuisoner tersebut memiliki lima jawaban dengan nilai atau bobo yang berbeda.

Tabel 3. 2
Alternatif Jawaban Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017:160)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk setiap intem instrumen pada kuisoner. Dalam bobot ini untuk dapat memudahkan responden untuk dapat menjawab pertanyaan dalam bentuk kuisoner yang akan diajukan. Dalam analisis ini juga dapat menggabarkan jawaban-jawaban responden dari kuisoner yang telah diajukan oleh peneliti. Dibagian ini menganalisa data yang telah didasari pada jawaban responden yang di himpun berdasarkan kuioner yang telah di isi oleh responden selama penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif dalam variabel independen atau vaiabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat yang akan dilakukan klasifikasi terhadap jumlah skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang sudah di dapatkan kemudian disusun sesuai dengan kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Menganalisa data dalam setiap variabel penelitian dilakukan dengan cara menyusum tabel distribusi frekuensi untuk dapat mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Untuk menetapkan skor rata-rata jumlah kuisoner dibagi jumlah pernyataan dikalikan dengan jumlah responden. Berikut rumus hitungannya :

$$\sum p = \frac{\sum jawaban\ kuisoner}{\sum pertanyaan\ x\ \sum responden} = \text{skor rata-rata}$$

Setelah mengetahui skor rata-rata, maka hasil dalam kuisoner tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang didasari pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan dengan rentang skor sebagai berikut :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Inteval)} = \frac{nilai\ tertingi - nilai\ terendah}{jumlah\ kriteria\ jawaban}$$

Keterangan :

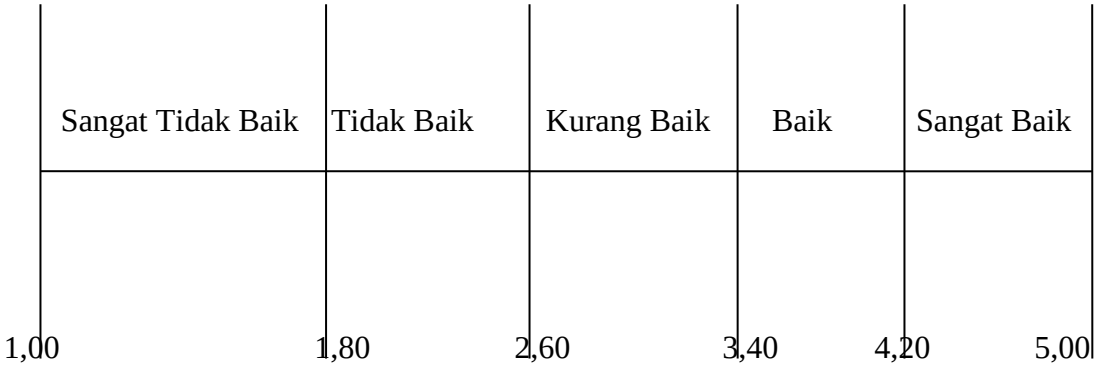
Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

NJI (Nilai Jenjang Interval) = $\frac{5-1}{5} = 0{,}8$

Maka ditentukan dalam kategori skala sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,90 = sangat tidak baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 = tidak baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 = kurang baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 = baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,20 – 5,00 = sangat baik



Gambar 3.1

Garis Kontinum

3.7.3 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017 : 53) analisis verivikatif merupakan penelitian yang ditunjukan dalam menguji teori dan penelitian yang akan menghasilkan informasi baru terhadap hipotesis yang menyimpulkan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verivikatif dapat menggunakan metode sebagai berikut :

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel terntentu dengan variabel lain yang berubah, dapat dikatakan berganda karena jumlah variabel independen yang diteliti melebihi dari satu. Hubungan antara variabel tersebut dapat dibedakan dengan model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan dengan mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan secara bersamaan dalam variabel bebas X_1 (Komunikasi Organisasi) dan X_2 (Komitmen Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) berikut adalah persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1 = koefesien regresi dari X_1

b_2 = koefesien regresi dari X_2

X_1 = Komunikasi Organisasi

X_2 = Komitmen Organisasi

e = eror

Setelah memperoleh hasil nilai koefesien regresi bergandan selanjutnya yaitu menghintung korelasi berganda dengan dua pediktor yang terdiri dari Komunikasi Organisasi X_1 dan Komitmen Organisasi X_2 setelah itu menghitung koefesien determinasi dan menguji signifikan korelasi berganda.

3.7.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi adalah analisi dengan cara yang digunakan untuk mendapatkan derajat atau energy hubungan anatara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Persatuan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefesien korelasi. Koefesien korelasi yaitu merupakan besar kecilnya hubungan anatara dua variabel dengan pernyataan dalam bilangan yang disebut dengan koefesien korelasi. Berikut rumus korelasi berganda :

$$r = \frac{JKregresi}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

r = koefesien korelasi berganda

JKregresi = jumlah kuadrat regresi

ΣY^2 = jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan dengan -1 < r < 1 sebagai berikut :

Apabila r = 1 artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2 dan variabel Y

Apabila r = -1 artinya terdapat hubungan antara variabel negative

Apabila r = 0 artinya terdapat hubungan korelasi

Tabel 3.3
Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017:278)

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan hasil jawaban sementara yang bersifat praduga dan penting untuk dibuktikan atas hasil kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk dapat mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. uji hipotesis dirumuskan dalam hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternative (Ha).

3.7.4.1 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk dapat menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel}. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil data bagian INOVA. Hipotesis statistic yang diajukan sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

   Ho : β1, b2 = 0, tidak dapat pengaruh signifikan anatara variabel komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

   Ha : β1, β2 ≠ 0, terdapat pengaruh siginifikan anatara variabel komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistic yang digunakan adalah uji F. untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2}{K(1-R^2}$$

   Keterangan :

R_2 = koefisien diterminasi

K = jumlah variabel independen

N = jumlah sampel

c. Menentukan Taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu α = 0,05 atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

   Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho diterima dan sebaliknya Ha ditolak.

3.7.4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}. Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *coefficients*. Berikut ini adalah Langkah-langkah dengan menggunakan uji t :

a. H0 : β1 = 0, tidak dapat pengaruh siginifikan antara variabel komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

   H1 : β1≠ 0, terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

   H0 : β2 = 0, tidak terdapat pengaruh signifikan anatara variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0 : β2 ≠ 0, terdapat pengaruh signifikan anatara variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0 : β3 ≠ 0, tidak terdapat pengaruh signifikan anatara kinerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0 : β3 ≠ terdapat pengaruh siginifikan antara kinerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Pada pengujian hipotesis parsial, uji statistic yang digunakan adalah uji t. Untuk menghitung nilai t secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r\sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

c. Taraf nyata yang digunakan adalah α = 0,05 atau 5%. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut : Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{hitung}}$ maka $H0$ ditolak dan Ha diterima. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka $H0$ diterima dan Ha ditolak

3.7.4.3 Koefisen Detrminasi (R^2)

Koefesien deteminasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan cara perhitungan analisis koefesien determiniasi yang dilakukan yaitu dengan cara analisis koefisien determinasi beraganda atau simultas dan analisis determinasi parsial dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis Koefesie Derminiasi bergandan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terahadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefesien korelasinya yaitu :

   $$Kd = r^2 \times 100\%$$

   Keterangan :

   Kd = nilai koefesien determinasi

   r^2 = kuadrat dari koefisien ganda analisis koefisien determinasi parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase komunikasi organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terahadap kinerja karyawan (Y). Maka dari itu untuk mengetahui seberapa presentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut :

$$Kd = b\ x\ zero\ order\ x\ 100\%$$

Keterangan :

b = Beta (*nilai standarliezed coeffecients*)

zero order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.8 Rancangan Kuisoner

Kuisoner merupakan instrument pengumpulan data atau informasi yang dioprasionalisasikan dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuisoner dilakukan untuk mengetahui variabel- variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuisoner ini berisi pernyataan mengenai variabek komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Badan Usaha Milik Desa Sukaraja Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi yang beralamat di Jl. Raya Sukaraja Km. 01 No. 66 Kecamatan Sukaraja Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berisi sejarah instansi, struktur organisasi beserta deskripsi jabatan, wewenang dan tanggung jawab dari Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi. Kemudian gambaran mengenai karakteristik dari objek yang diteliti serta tanggapan responden secara deskriptif dan verifikatif dari setiap variabel penelitian yaitu Komunikasi dan Komunikasi sebagai variabel indenpenden dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

4.1.1 Gambaran Umum Badan Usaha Milik Desa

Pendirian BUMDes Raja Putra Mandiri mempunyai latar belakang yang cukup panjang. Dengan berdirinya BUMDes Raja Putra Mandiri yaitu berdasrakan Undang-undang No 32 tahun 2004 mengenai Otonomi Dearah, dengan pasal 213 ayat 1, berbunyi tentang : “Desa dapat mendirikan badan usaha sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa”. Selanjutnya pasal ini diterbitkan Permendagri No. 39 tahun 2010 mengenai Tata Cara Pendirian BUMDes. Dalam peraturan ini yang mengharuskan setiap pemerintah daerah untuk sesegera mungkin dapat menerbitkan peraturan mengenai tata cara pendirian BUMDes sesuai dengan kareteristiknya masing-masing.

Unit usaha yang ada pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra mandiri yaitu unit usaha simpan pinjam, usaha pabrik service ini untuk melayani kepentingan masyarakat dan meningkatkan usaha lebih tinggi untuk desa sendiri dan usaha budidaya jamur tiram. Adapun tujuan dari BUMDes itu sendiri yaitu :

a. Untuk dapat mendorong kegiatan perekonomian masyrakat desa.
b. Untuk meningkatkan jiwa dalam berusaha atas masyarakat yang berpenghasilan rendah.
c. Menjadi pendorong usaha dalam sector informal penyerapan tenaga kerja.
d. Meningkatkan dan memelihara dalam kebiasaan untuk selalu menabung di kalangan masyarakat.
e. Mengembangkan dan meningkatkan penghasilan masyarakat di desa.
f. Tujuan BUMDes ini merupakan desa yang berpenghasilan rendah yang berkeinginan mengembangkan usahanya sesuai dengan potensi sumber daya yang ada.

4.1.1.2 Visi dan Misi BUMDes Raja Putra Mandiri

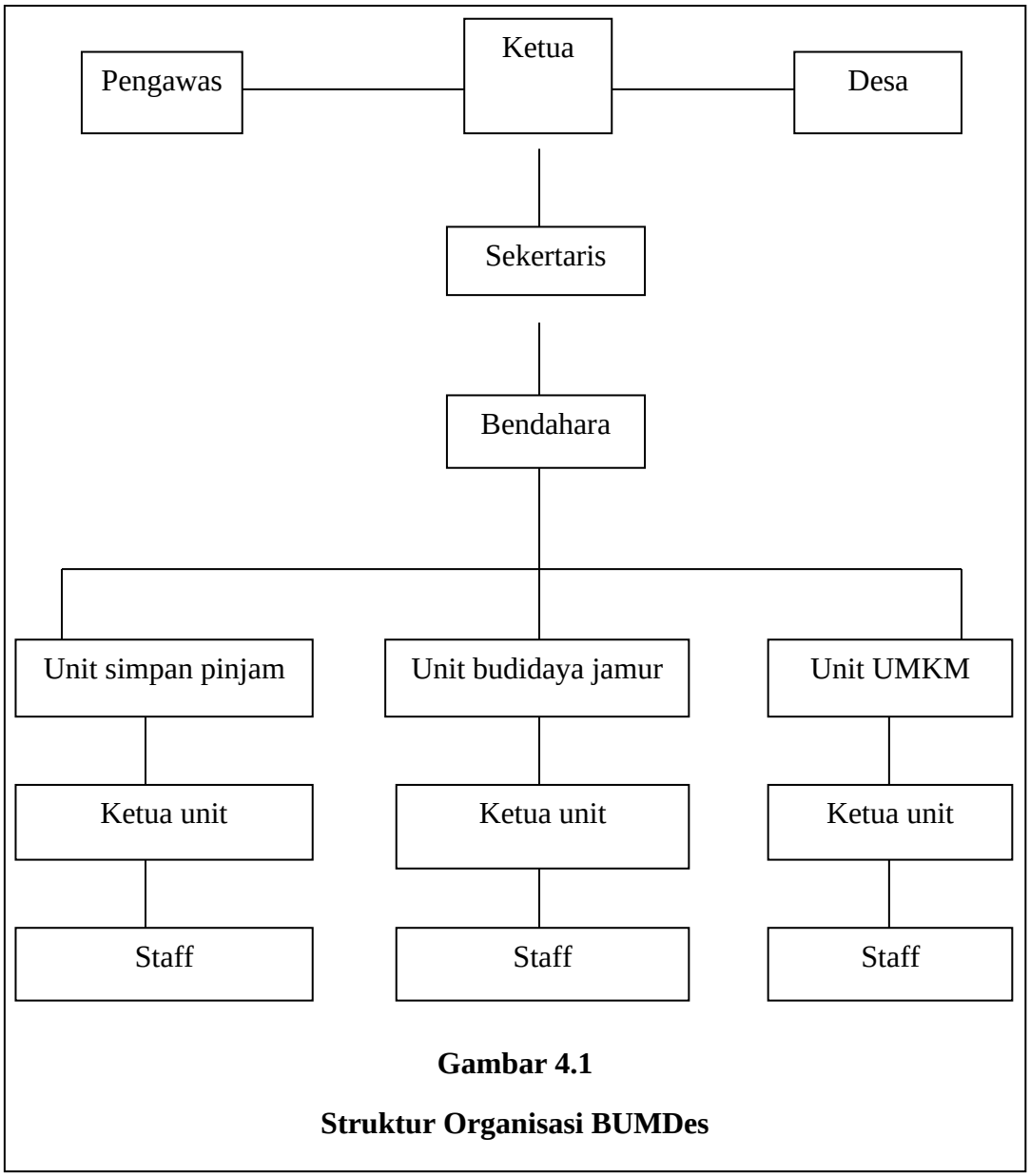
Visi : “ Menjadi BUMDes yang berdikari, berdiri secara mandiri”

Misi : “ Meningkatkan fasilitas umkm di Desa Sukaraja ini supaya bisa lebih maju lagi”

4.1.1.3 Struktur Organisasi BUMDes Raja Putra Mandiri

Pada badan organisasi atau dalam perusahaan mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dengan adanya proses perencanaan. Untuk dapat mencapai tujuan adalah merencanakan dan merumuskan struktur organisasi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang ada dalam organisasi serta memberikan unsur kejelasan. Hal ini bertujuan karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan mengembangkan dari tujuan perusahaan tersebut.

Proses perencanaan struktur organisasi merupakan gambaran, pengaturan dan tanggung jawab serta bagian dalam seksi yang ada pada organisasi. Selain itu dalam struktur harus dapat memberi gambaran dalam jaringan koordinasi atau fungsi dan seluruh aktivitas organisasi yang satu dengan yang lainya saling terikat. Dengan adanya struktur organisasi yang menata kerja untuk dapat memudahkan proses dalam hal pekerjaan dan kebijaksanaan yang selaras dalam upaya mencapai tujuan stuktur organisasi secara baik efektif dan efesien. Serta dengan memelihara dan mengembangkan organisasi perusahaan bisa menjadikan dan memajukan suatu organisasi. Pada BUMDes Raja Putra Mandiri mempunyai 30 orang karyawan. Berikut stuktur organisasi pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri pada gambar 4.1



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BUMDes

Sumber : Data internal BUMDes Raja Putra Mandiri

4.1.1.4 Deskripsi Tugas dan Uraian Jabatan

Berikut ini adalah penjelasan mengenai struktur organisasi dari Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri berikut ini akan di jelaskan secara singkat mengenai tugas dan wewenang untuk masing-masing bagian yaitu sebagai berikut :

1. Pengawas dan Desa

   Pengawas dan Desa memiliki tugas untuk mengawasi semua kegiatan dan memberikan nasihat kepada pelaksana oprasional atau ketua BUMDes dalam menjalankan kegiatan pengelolaan BUMDes

2. Ketua BUMDes

   Tugas yang dilakukan ketua BUMDes yaitu :

   - Melaksanaan pengelolaan BUMDes.
   - Mengembangkan BUMDes dengan memberdayakan sumber daya dan potensi desa.
   - Membangun kemitraan dengan lembaga desa lain.
   - Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran tahunan bersama pemerintah desa.
   - Menyampaikan laporan pertanggungjawaban setiap akhir tahun.

3. Sekertaris

   Tugas yang dilakukan sekertaris yaitu :

- Mengelola data dan informasi BUMDes sebagai basis perencanaan.
- Melaksanakan kegiatan teknis kemitraan dan kerjasama dengan lembaga desa dan pihak ketiga lainnya.
- Menyusun rencana kerja dan rencana anggaran tahunan.
- Menyusun laporan pertanggungjawaban setiap akhir tahun.

4. Bendahara

   Tugas yang dilakukan oleh bendahara yaitu :

- Mengelola administrasi dan keuangan sebagai basis perencanaan.
- Mengelola aset dan perbendaharaan BUMDes.
- Menyusun rencana anggaran bulanan dan tahunan.
- Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan setiap akhir tahun.

5. Ketua unit

   Tugas yang dilakukan oleh ketua unit yaitu :

- Melakukan pengelolaan unit usaha.
- Mengelola sumber daya yang dimiliki dalam lingkup unit usaha yang dikelola.
- Menyusun rencana kerja bulanan dan tahunan.
- Menyusun laporan pertanggungjawaban operasional setiap akhir tahun.

6. Staff

   Tugas yang dilakukan staff yaitu :

   - Pelaksana tugas harian yang langsung berhubungan dengan konsumen.
   - Bertanggung jawab terhadap Ketua Unit serta membantu dalam melayani konsumen, pengecekan.

4.1.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pada sub ini yang akan dilakukan yaitu pengujian pada kualitas data terlebih dahulu sebelum menjabarkan hasil dari tanggapan responden. Uji kualitas yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsitensi yang tinggi dari instrument penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Sedangakan pada uji reliabilitas yaitu suatu konsitensi alat ukur pada hal yang sama dan berulang-ulang menghasilkan data yang relatif sama pengambilan keputusan dengan metode *alpha*. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 25.

4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsintensi pada instrument penelitan yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Dapat diambil kesimpulan bahwa jika nila r ≥ dari nilai r tabel maka dalam butir instrument

tersebut dinyatakan valid yang dimana r tabel sebesar 0,3. Berikut hasil uji validitas kuisoner dari ketiga variabel yaitu Komunikasi, Komitmen dan Kinerja Karyawan:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Validitas	No. Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	1.	0,716	0,361	Valid
	2.	0,524	0,361	Valid
	3.	0,566	0,361	Valid
	4.	0,443	0,361	Valid
	5.	0,532	0,361	Valid
	6.	0,836	0,361	Valid
	7.	0,704	0,361	Valid
	8.	0,539	0,361	Valid
	9.	0,414	0,361	Valid
Komitmen (X2)	10.	0,666	0,361	Valid
	11.	0,792	0,361	Valid
	12.	0,683	0,361	Valid
	13.	0,795	0,361	Valid
	14.	0,750	0,361	Valid
	15.	0,678	0,361	Valid
	16.	0,683	0,361	Valid
	17.	0,678	0,361	Valid
	18.	0,746	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	19.	0,426	0,361	Valid
	20.	0,662	0,361	Valid
	21.	0,661	0,361	Valid
	22.	0,948	0,361	Valid
	23.	0,953	0,361	Valid
	24.	0,447	0,361	Valid
	25.	0,953	0,361	Valid
	26.	0,900	0,361	Valid
	27.	0,945	0,361	Valid
	28.	0,614	0,361	Valid
	29.	0,676	0,361	Valid
	30.	0,527	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS tahun 2021

Berdasarkan dari hasil perhitungan untuk uji validitas diatas yaitu untuk variabel Komunikasi (X_1), Komitmen (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji realibiltas dinyatan valid karena hasil dari jumlah mempunyai hasil positif dan besarnya 0,3 ke atas atau ≥ r tabel dan bernilai positif, yang mempunyai arti dari pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang sudah tepat.

4.1.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsintensi alat ukur yang dilakukan untuk data, dapat dikatakan konstan jika data dari hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang menghasilkan data yang relatif sama. Pengambilan keputusannya dilihat dari nilai *Alpha*, jika *Alpha* > dari nilai $_{rtabel}$ yaitu 0,7 maka dapat dikatakan data tersebut reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas kuisoner daro ketiga variabel yang diteliti berikut tabelnya :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R. Hitung	R.Tabel	Keterangan
Komunikasi	0,771	0,700	Reliabel
Komitmen	0,879	0,700	Reliabel
Kinerja karyawan	0,927	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas pada pernyataan pada setiap item kuisoner masing-masing variabel yang diteliti lebih dari 0,7 hasil ini menunjukan bahwa dari setiap pernyataan kuisoner reliabel untuk mengukur variabelnya.

4.1.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari BUMDes Raja Putra Mandiri yang mempunyai karakteristik yang beragam. Karakteristik yang diteliti akan dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Data hasil responden diperoleh dengan cara menyebarkan kuisoner kepada 30 karyawan di BUMDes Raja Putra Mandiri. Berikut adalah uraian lengkapnya :

Tabel 4.3
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1.	Laki-Laki	21	70 %
2.	Perempuan	9	30 %
Total		30	100%

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa berdasrakan jenis kelamain. Dari tabel tersebut 30 responden menunjukan bahwa dari Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah 21 karyawan dengan persentase 70% sedangkan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan persentase 30%. Artinya pada hal ini perbedaan pada jenis kelamin tidak mempengaruhi pekerjaan karena mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pada umumnya dalam hal ini laki-laki lebih mampu bekerja produktif dibandingkan dengan perempuan, yang adanya pengaruh pada kondisi fisik antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.4
Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase %
1.	25 Tahun	17	57%
2.	30-35 Tahun	13	43%
3.	40-45 Tahun	0	0
4.	>50 Tahun	0	0
Total		**30**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia. Diketahui bahwa karyawan yang bekerja Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri rata-rata usia 25 tahun dengan jumlah 17 dengan persentase 57% karyawan. Hal ini menunjukan bahwa rata-rata karyawan kebanyakan karyawan usia 25 tahun yang mendominasi dibandingkan dengan karyawan yang berusia 40-45 tahun keatas.

Tabel 4.5
Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
1.	1-5 Tahun	23	77%
2.	6-10 Tahun	7	23%
3.	11-20 Tahun	0	0
4.	>20 Tahun	0	0
Total		**30**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai tingkat lama bekerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri terlihat bahwa banyaknya karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri dengan lama bekerja 1-5 tahun de ngan frekuensi 23 dan persentase 77% Hal ini dikarenakan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri selalu memberikan kesempatan bekerja bagi seorang karyawan walaupun karyawan tersebut belum memiliki pengalaman bekerja yang cukup lama. Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri juga banyak karyawan yang telah lama menetap yang memberikan kontribusi yang baik.

Tabel 4.6
Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1.	SMA	7	23%
2.	D1	2	7 %
3.	D2	-	-
4.	D3	10	33%
5.	S1	11	37 %
6.	S2	-	-
7.	S3	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 karakteristik responden berdasrakan pendidikan. Diketahui bahwa pada tabel diatas dilihat bahwa mayoritas dari responden penelitian ini di dominasi oleh tingkat karyawan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 11 orang karyawan dengan

persentase 36% karena pada kualifikasi ini artinya perusahaan mempertimbangkan tingkat pendidikan karena mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam hal pekerjaaan. Pendidikan yang lebih tinggi biasanya jauh lebih tinggi karena mereka mampu dipercaya dalam menangani pekerjaan yang dianggap tidak mampu dalam hal yang dikerjakan oleh karyawan yang kurang berpengalaman.

4.1.4 Hasil Analisis Desriptif Komunikasi, Komitmen dan Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif dilakukan untuk dapat menganalisa rumusan masalah yaitu mengenai bagaimana komunikasi karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri dan bagaimana komitmen pada BUMDes Raja Putra Mandiri dan bagaimana kinerja karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri.

4.1.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri

Variabel komunikasi terdiri dari lima pernyataan. Berikut ini disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan mengenai komunikasi.

Tabel 4.7
Informasi yang di informasikan terkait kebijakan dari atasan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase%	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	23%
2.	Tidak Setuju	1	3%	
3.	Kurang Setuju	6	20%	

Lanjutan Tabel 4.7

4.	Setuju	15	53%	76%
5.	Sangat Setuju	8	23%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan mengenai tanggapan informasi yang di informasikan terkait dengan kebijakan dari atasan menunjukan bahwa terdapat 15 karyawan menyatakan sangat setuju dengan persentase 53%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mampu memberikan informasi terkait dengan kebijakan yang sangat baik.

Tabel 4.8
Mudah melakukan komunikasi dengan atasan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	10%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	3	10%	
4.	Setuju	22	72%	90%
5.	Sangat Setuju	5	18%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan mengenai tanggapan mudah melakukan komunikasi dengan atasan. Dapat dilihat bahwa 22 karyawan memilih setuju dengan persentase 72%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.

Tabel 4.9
Mampu berkoordinasi dengan rekan kerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	3%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	1	3%	
4.	Setuju	22	72%	97%
5.	Sangat Setuju	7	25%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 menjelaskan mengenai tanggapan responden mampu berkoordinasi dengan rekan kerja. Bahwa terdapat 22 karyawan yang memilih setuju dengan persentase 72%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mampu berkoordiniasi dengan baik dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4.10
Sesama karyawan sudah melakukan komunikasi yang baik

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	7%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	2	7%	
4.	Setuju	21	68%	93%
5.	Sangat Setuju	7	25%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 menjelaskan mengenai tanggapan responden sesama karyawan sudah melakukan komunikasi dengan baik. Bahwa terdapat 21 karyawan yang memilih setuju dengan persentase 68%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah melakukan komunikasi dengan baik dengan sesame karyawan lainnya.

Tabel 4.11
Antar bagian di ruang lingkup kantor

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	10%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	3	10%	
4.	Setuju	17	57%	90%
5.	Sangat Setuju	10	33%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 menjelaskan mengenai tanggapan responden antar bagian diruang lingkup. Terdapat 17 karyawan yang memilih setuju dengan persenatse 57%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah melakukan komunikasi diruang lingkup perusahaan dengan baik.

Tabel 4.12
Informasi dari pimpinan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	36%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	11	36%	

Lanjutan Tabel 4.12

4.	Setuju	6	20%	44%
5.	Sangat Setuju	13	44%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 menjelaskan tanggapan responden mengenai informasi dari pimpinan. Bahwa terdapat 13 karyawan yang memilih sangat setuju dengan persentase 44%. Hal ini menunjukan bahwa informasi yang di dapatkan karyawan dari pimpinan sudah sangat baik.

Tabel 4.13
Berdiskuasi dengan karyawan lain

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	27%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	8	27%	
4.	Setuju	17	55%	62%
5.	Sangat Setuju	5	18%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukan bahwa responden mengenai berdiskusi dengan karyawan lain. Bahwa terdapat 17 karyawan memilih setuju dengan persentase 55%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah berdikusi dengan baik.

Tabel 4.14
Memberikan pendapat

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	21%
2.	Tidak Setuju	1	3%	
3.	Kurang Setuju	4	18%	
4.	Setuju	16	47%	79%
5.	Sangat Setuju	9	32%	
Total		**30**	**100%**	100%

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan bahwa mengenai responden memberikan pendapat. Terdapat 16 karyawan yang memilih setuju dengan persentase 47%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mampu memberikan pendapat dengan baik.

Tabel 4.15
Melakukan kesalahan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	9%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	2	9%	
4.	Setuju	19	63%	33%
5.	Sangat Setuju	9	28%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukan bahwa hasil repsonden mengenai melakukan kesalahan. Terdapat 19 karyawan memilih setuju dengan persentase 63%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan melakukan kesalahan sudah mendapatkan teguran dengan bijak oleh atasa.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi (X_1)

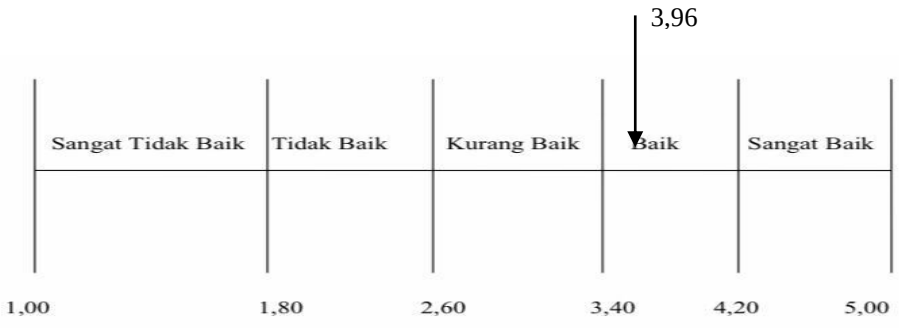
No.	Item Pernyataan	Frekuensi Tanggapan					Jumlah	Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Saya selalu mendapatkan informasi yang diinformasikan terkait pekerjaan atau kebijakan kebijakan dari atasan	8	15	6	1	0	30	120	4
2.	Saya mudah melakukan komunikasi dengan atasan	5	22	3	0	0	30	122	4,6
3.	Saya dengan rekan kerja Mampu berkoordinasi dan bekerjasama terhadap pekerjaan agar mudah terbentuk.	7	22	1	0	0	30	126	4,2
6.	Informasi yang saya dapatkan dari pimpinan dapat saya	13	6	11	0	0	30	122	4,6

Lanjutan Tabel 4.16

7.	Saya mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk dapat memecahkan suatu masalah	5	17	8	0	0	30	117	3,9
8.	Saya memberikan pendapat mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	9	16	4	1	0	30	123	4,1
9.	Jika saya melakukan kesalahan saya diberi teguran	9	19	2	0	0	30	127	4,3
	Total							1109	3,96

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Hasil dari skor rata-rata responden mengani komunikasi pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri sebesar 3,96 dan berada pada interval yang baik yang ditunjukan pada garis kontinum berikut ini :



Gambar 4.2

Garis Kontinum Kategori Komunikasi (X_1)

Keterangan :

STB : Sangat Tidak Baik

TB : Tidak Baik

KB : Kurang Baik

B : Baik

SB : Sangat Baik

Pada tabel 4.16, terlihat bahwa total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel komunikasi yaitu sebesar 1109 dengan skor ideal sebesar 3,96. Berdasarkan hasil tersebut maka menunjukan bahwa komunikasi yang ada termasuk dalam kategori sangat baik. Kategori dikatakan baik jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum yaitu seperti pada Gambar 4.2 di atas.

4.1.4.2 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri

Variabel komitmen pada penelitian ini terdiri dari sembilan pernyataan item, berikut disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan mengenai komitmen pada karyawan :

Tabel 4.17
Sulit meninggalkan organisasi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	3%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	1	3%	
4.	Setuju	15	53%	97%
5.	Sangat Setuju	14	37%	
Total		**30**	**100%**	100%

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 menjelaskan mengenai tanggapan responden sulit meninggalakan organisasi. Menunjukan bahwa 15 karyawan memilih setuju dengan persentase 53%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah komitmen dengan baik untuk tidak meninggalkan organisasi

Tabel 4.18
Merasa menjadi bagian dari perusahaan ini

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	17%
2.	Tidak Setuju	1	3%	
3.	Kurang Setuju	4	14%	
4.	Setuju	15	53%	83%
5.	Sangat Setuju	10	30%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 menjelaskan mengenai tanggapan responden merasa menjadi bagian dari perusahaan ini. Terdapat 15 karyawan yang memilih setuju dengan persentase 53%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah merasakan menjadi bagian dalam perusahaan ini.

Tabel 4.19
Sulit meninggalkan perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	3%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	1	3%	
4.	Setuju	14	37%	97%
5.	Sangat Setuju	15	50%	
	Total	**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.19 menjelaskan mengenai tanggapan responden sulit untuk meninggalakan perusahaan. Menunjukan bahwa 15 karyawan yang memilih sangat setuju dengan persentase 50%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah sangat baik dalam komitmen tidak ingin meninggalkan perusahaan.

Tabel 4.20
Penghasilan yang bagus

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	17%
2.	Tidak Setuju	1	3%	
3.	Kurang Setuju	4	14%	

Lanjutan Tabel 4.20

4.	Setuju	16	53%	83%
5.	Sangat Setuju	9	30%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 4.20 menjelaskan mengenai tanggapan responden pengahasilan yang bagus. Menunjukan bahwa 16 karyawan memilih setuju dengan persentase 53%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah merasakan penghasilan yang bagus.

Tabel 4.21
Belum memberikan banyak kontribusi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	3%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	1	3%	
4.	Setuju	11	36%	97%
5.	Sangat Setuju	18	61%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel 4.21 menjelaskan mengenai tanggapan responden belum memberikan banyak kontribusi. Menyatakan bahwa 18 karyawan memilih sangat setuju dengan persentase 61%. Hal ini menujukan bahwa karyawan sudah baik dalam memberikan kontribusi pada perusahaan.

Tabel 4.22
Layak mendapatkan kesetiaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	20%
2.	Tidak Setuju	2	9%	
3.	Kurang Setuju	3	11%	
4.	Setuju	17	57%	80%
5.	Sangat Setuju	8	23%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.22 menjelaskan mengenai tanggapan responden layak mendapatkan kesetiaan. Menyatakan bahwa 17 karyawan memilih setuju dengan persentase 57%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah baik dalam kesetiaan pada organisasi.

Tabel 4.23
Komitmen yang harus dilakukan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	3%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	1	3%	
4.	Setuju	14	37%	97%
5.	Sangat Setuju	15	50%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun2021

Berdasarkan tabel 4.23 menjelaskan mengenai tanggapan responden komitmen yang harus dilakukan menyatakan bahwa karyawan memilih sangat setuju dengan persentase

50%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempunyai komitmen yang sangat baik dengan organisasinya sehingga memilih sangat setuju.

Tabel 4.24
Berkeinginan tetap berada di organisasi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	10%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	3	10%	
4.	Setuju	17	63%	90%
5.	Sangat Setuju	8	27%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 4.24 menjelaskan mengenai berkeinginan berada di dalam organisasi menyatakan bahwa 17 karyawan memilih setuju dengan persentase 63%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempunya komitmen untuk terus berada ada pada organisasi yang sangat baik.

Tabel 4.25
Peduli dengan organisasi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	20%
2.	Tidak Setuju	1	3%	
3.	Kurang Setuju	4	17%	
4.	Setuju	13	60%	80%
5.	Sangat Setuju	12	20%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 4.25 menjelaskan bahwa hasil dari responden mengenai peduli dengan organisasi karyawan menyatakan bahwa setuju dengan persentase 60%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan memiliki kepedulian terhadap organisasi yang baik.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Komitmen (X_2)

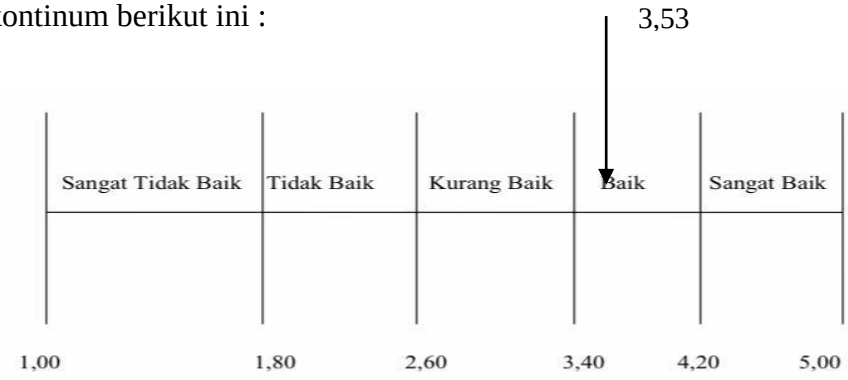
No	Item Pernyataan	Frekuensi Tanggapan					Jumlah	Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya	14	15	1	0	0	30	133	4,4
2.	Saya akan merasa bangga bagian dari pada perusahaan ini	10	15	4	1	0	30	124	4,1
3.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	15	14	1	0	0	30	134	4,6
4.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus	9	16	4	1	0	30	123	4,1
5	Saya belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	18	11	1	0	0	30	137	4,7

Lanjutan Tabel 4.26

6.	Perusahaan ini layak untuk mendapatkan kesetiaan dari saya	8	17	3	2	0	30	121	4,3
7.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	15	14	1	0	0	30	134	4,4
8.	Berkeinginan untuk tetap berada di organisasi ini di sisa karir saya	8	17	3	2	0	30	121	4,3
9.	Saya sangat peduli dengan organisasi ini	12	13	4	1	0	30	126	4,2
	Total							**631**	**3,53**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Hasil dari skor rata-rata responden mengani komunikasi pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri sebesar 3,53 dan berada pada interval yang baik yang ditunjukan pada garis kontinum berikut ini :



Gambar 4.3

Garis Kontinum Kategori Komitmen (X_2)

Keterangan :

STB : Sangat Tidak Baik

TB : Tidak Baik

KB : Kurang Baik

B : Baik

SB : Sangat Baik

Pada tabel 4.25, terlihat bahwa skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel komitmen yaitu sebesar 631 dengan skor sebesar 3,53. Berdasarkan hasil tersebut maka menunjukan bahwa komitmen yang ada termasuk dalam kategori baik. Kategori dikatakan baik jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum yaitu seperti pada Gambar 4.3 di atas.

4.1.4.3 Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri

Variabel kinerja karyawan terdiri dari dua belas pernyataan. Berikut ini disajikan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan mengenai komunikasi.

Tabel 4.27
Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	-	-	
4.	Setuju	12	40%	100%
5.	Sangat Setuju	18	60%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan tabel 4.27 menjelaskan mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menunjukan bahwa 18 karyawan memilih setuju dengan persentase 60%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.28
Selalu berhasil melakukan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	20%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	6	20%	
4.	Setuju	17	53%	80%
5.	Sangat Setuju	7	27%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil oah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.28 menjelaskan mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menunjukan bahwa 17 karyawan memilih setuju dengan persentase 53%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan melakukan pekerjaan selalu baik.

Tabel 4.29
Bekerja sesuai dengan ketepatan standar perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	20%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	6	20%	
4.	Setuju	18	60%	80%
5.	Sangat Setuju	6	20%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.29 menjelaskan mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menunjukan bahwa 18 karyawan memilih setuju dengan persentase 60%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah menerapkan standar ketapatan perusahaan dengan baik.

Tabel 4.30
Selalu memperhatikan kerapihan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	40%
2.	Tidak Setuju	6	20%	

Lanjutan Tabel 4.230

3.	Kurang Setuju	6	20%	
4.	Setuju	13	43%	60%
5.	Sangat Setuju	5	17%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.30 menjelaskan mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat 13 karyawan dengan persentasen 43%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah melakukan kerapihan dengan baik.

Tabel 4.31
Selalu produktif

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	40%
2.	Tidak Setuju	6	20%	
3.	Kurang Setuju	6	20%	
4.	Setuju	13	43%	60%
5.	Sangat Setuju	5	17%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.30 menjelaskan mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat 13 karyawan dengan persentase 43%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki produktif yang baik.

Tabel 4.32
Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	9%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	2	9%	91%
4.	Setuju	17	57%	
5.	Sangat Setuju	11	34%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.32 menjelaskan mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat 17 karyawan setuju dengan persentase 57%. Hal ini menunjukan karyawan mempunyai ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.33
Bertanggung jawab

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	40%
2.	Tidak Setuju	6	20%	
3.	Kurang Setuju	6	20%	
4.	Setuju	13	43%	80%
5.	Sangat Setuju	5	17%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.33 menjelaskan bahwa mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat 13 karyawan setuju dengan persentase 43%. Hal ini menununjukan bahwa karyawan bertanggung jawab dengan baik.

Tabel 4.34
Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	27%
2.	Tidak Setuju	6	20%	
3.	Kurang Setuju	5	17%	
4.	Setuju	14	46%	63%
5.	Sangat Setuju	5	17%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.33 menjelaskan bahwa mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat 14 karyawan setuju dengan persentase 46%. Hal ini menununjukan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja dengan baik.

Tabel 4.35
Melakukan pekerjaan secara mandiri

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	

Lanjutan Tabel 4.35

2.	Tidak Setuju	6	20%	40%
3.	Kurang Setuju	6	20%	
4.	Setuju	10	33%	60%
5.	Sangat Setuju	8	27%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.35 menjelaskan bahwa mengenai tanggapan responden pada karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat 10 karyawan setuju dengan persentase 33%. Hal ini menununjukan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan baik.

Tabel 4.36
Bekerja dengan baik

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	28%
2.	Tidak Setuju	4	14%	
3.	Kurang Setuju	4	14%	
4.	Setuju	13	43%	72%
5.	Sangat Setuju	9	29%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.36 menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai bekerja dengan baik bahwa terdapat 43 karyawan memilih sangat setuju dengan persenatse 43%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempunyai sikap bekerja dengan baik.

Tabel 4.37
Pekerjaan sesuai tanggung jawab

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	20%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	6	20%	
4.	Setuju	17	53%	80%
5.	Sangat Setuju	7	27%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.37 menjelaskan bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan sesuai tanggung jawab bahwa terdapat 17 karyawan memilih setuju dengan hasil persentase 53%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah sangat baik mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.

Tabel 4.38
Sesuai dengan arahan pimpinan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase	Kesimpulan Persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-	9%
2.	Tidak Setuju	-	-	
3.	Kurang Setuju	2	9%	
4.	Setuju	15	48%	91%
5.	Sangat Setuju	13	43%	
Total		**30**	**100%**	**100%**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.38 menjelaskan bahwa responden mengenai sesuai dengan arahan pimpinan bahwa 15 karyawan memilih setuju dengan persentase 48%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan sudah memiliki arahan yang baik dari pimpinan.

Tabel 4.39

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

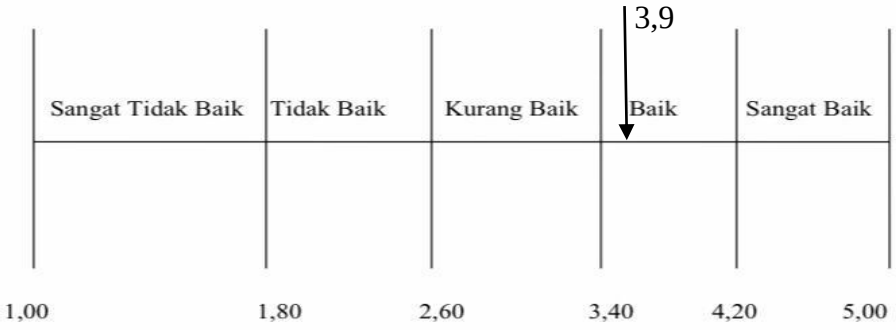
No	Item Pernyataan	Frekuensi Tanggapan					Jumlah	Total skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan	18	12	0	0	0	30	138	4,6
2.	Saya selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan	7	17	6	0	0	30	121	4,3
3.	Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh	6	18	6	0	0	30	120	4
4.	Saya selalu memperhatikan kerapihan pada saat menyelesaikan pekerjaan	5	13	6	6	0	30	107	3,5
5.	Saya selalu produktif dalam bekerja	5	13	6	6	0	30	107	3,5
6.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	11	17	2	0	0	30	129	4,3

Lanjutan Tabel 4.39

7.	Saya selalu bertanggung jawab atas apa yang sudah diambil	5	13	6	6	0	30	107	3,5
8.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	5	14	5	6	0	30	108	3,6
9.	Saya selalu melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan	8	10	6	6	0	30	110	3,7
10.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	9	13	4	4	0	30	117	3,9
11.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab saya	7	17	6	0	0	30	121	4,0
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	13	15	2	0	0	30	131	4,7
	Total							**1800**	**3,9**

Sumber : Hasil olah data tahun 2021

Hasil dari skor rata-rata responden mengani komunikasi pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri sebesar 3,9 dan berada pada interval yang baik yang ditunjukan pada garis kontinum berikut ini :



Gambar 4.4

Garis Kontinum Kategori Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan :

STB : Sangat Tidak Baik

TB : Tidak Baik

KB : Kurang Baik

B : Baik

SB : Sangat Baik

Pada tabel 4.10, terlihat bahwa skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang membentuk variabel komitmen yaitu sebesar 1040 dengan skor ideal sebesar 3,9. Berdasarkan hasil tersebut maka menunjukan bahwa kinerja karyawan yang ada termasuk dalam kategori baik. Kategori dikatakan baik jika digambarkan dengan menggunakan garis kontinum yaitu seperti pada Gambar 4.4 di atas.

4.1.5 Analisis Verivikatif

Analisis verivikatif dilakukan untuk mengatuhi pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri hal ini juga dialkukan untuk mengetahui seberapa pengaruh yang dimiliki oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis verivikatif menggunakan analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, pengujian hipotesis simultan dan parsial, serta analisis koefesien determiniasi dan parsial.

4.1.5.1 Analisis Regregsi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda umumnya dapat dinyakatan berdasarkan rumus berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b_2 = Koefisien arah garis

X_1 = Variabel independen (komunikasi)

X_2 = Variabel independen (komitmen)

e = nilai kesalahan

Maka untuk menghitung pengaruh komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.40
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.049	4.231		.957	.347
	Komunikasi (X1)	.537	.136	.562	3.957	.000
	Komitmen (X2)	.429	.194	.314	2.213	.036

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25.0 2021

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.40 diatas menunjukan bahwa hasil analisis regresi linier berganda dimana dapat dilihat persamaan variabel Komunikasi (X_1) dan Komitmen (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BUMDes Raja Putra Mandiri dapat dibentuk sebuah persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 4,049 + 0,537X_1 + 0,429X_2}$$

Nilai konstanta (a) sebesar 4,049 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan dari variabel komunikasi (X_1) dan komitmen (X_2) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 4,049.

Koefisien regresi berganda sebesar 0,537 dan 0,429 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor pada variabel komunikasi dan komitmen akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,414 dan 0,329.

4.1.5.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk melihat kekuatan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini untuk melihat bagaimana kekuatan hubungan yang terjadi antara Komunikasi dan Komitmen yang merupakan variabel bebas dengan Kinerja Karyawan yang merupakan variabel terikat. Berikut ini hasil dari analisis korelasi bergandan yang digunakan oleh penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.41
Hasil Perhitungan Uji Korelasi Berganda

Model Summary

					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.767[a]	.589	.558	2.77983	.589	19.309	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25.5 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.41 di atas diketahui bahwa nilai koefesien korelasi (R) secara simultan yang didapatkan antara Komunikasi (X_1) dan Komitmen (X_2) dengan Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,767. Dengan hasil tersebut maka memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X yaitu komunikasi dan komitmen dengan variabel Y yaitu kinerja karyawan. Untuk memperjelas penafsiran penilaian korelasi berikut disajikan tabel interpretasi koefesien korelasi :

Tabel 4.42
Taksiran Besarnya Koefesien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Berdasarkan tabel 4.32 mengenai nilai R atau taksiran besarnya koefesien korelasi angka 0,497 berada diantara 0,400-0,599, dengan kata lain bahwa komunikasi dan komimen memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.3 Uji Hipotesis

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hipotesis untuk mendapatkan signifikasi dari pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi dan Komitmen terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan baik secara parsial (Uji T) dan simultan (Uji F) dengan hasil sebagai berikut :

4.1.5.4 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

1. Menentukan komunikasi

   H_{01} = 0, artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

   $H_{a1} \neq 0$, artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

   a. Untuk variabel komitmen

      H_{02} = 0, artinya komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

      $H_{a2} \neq 0$, artinya komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

   b. Untuk variabel komunikasi dan komitmen

      H_{04} = 0, artinya komunikasi dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

      $H_{a4} \neq 0$, artinya komunikasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat t_{tabel} dalam pengujian hipotesis pada model regresi, diperlukan menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* dan hal ini ditentukan dengan menggunakan rumus: df = n (jumlah responden) - k (jumlah variabel independen), sehingga dapat diperoleh (30-2) = 28. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan uji 2-sisi dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam menguji variabel independen

komunikasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 5% atau α = 5%. Sehingga dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,701.

Tabel 4.43
Hasil Perhitungan Uji t Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.049	4.231		.957	.347
	Komunikasi (X1)	.537	.136	.562	3.957	.000
	Komitmen (X2)	.429	.194	.314	2.213	.036

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25.0 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.43, maka diperoleh t_{hitung} untuk komunikasi sebesar 3,957 t_{tabel} sebesar 1,701 dan sig sebesar 0,00. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas sig 0,000 yang memiliki arti bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.43
Hasil Perhitungan Uji t Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.049	4.231		.957	.347
	Komunikasi (X1)	.537	.136	.562	3.957	.000
	Komitmen (X2)	.429	.194	.314	2.213	.036

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25.0 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.44, maka diperoleh t_{hitung} untuk komitmen sebesar 2,213 t_{tabel} sebesar 1,701 dan sig sebesar 0,036 Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas sig 0,036 yang memiliki arti bahwa secara parsial variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.5 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau stimultan antara variabel independen yaitu komunikasi dan komitmen terhadap variabel dependen kinerja karyawan

H_0 = 0, artinya variabel komunikasi dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a \neq 0$, artinya variabel komunikasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Nilai signifikan F < 0,05 berati H_0 ditolak dan Ha diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
b. Nilai signifikan F > 0,05 berati H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Jumlah responden (n) yaitu 30 dan jumlah variabel independen (k) adalah 2, sehingga dapat diketahui *degree of freedom* untuk pembilang yaitu df_1= 2, dan *degree of freedom* untuk penyebut yaitu df_2= n-k-1 (30-2-1) = 27. Sehingga dapat diketahui bahwa df_1 (N_1) = 2 dan df_2 (N_2)= 27 dan dapat diperoleh F_{tabel}adalah sebesar 3,35.

Tabel 4.45
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.417	2	149.208	19.309	.000[b]
	Residual	208.641	27	7.727		
	Total	507.057	29			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Hasil Olaht Data SPSS 25.0 2021

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji F_{hitung} sebesar 19,309 F_{tabel} pada n = 30 dengan 2 variabel yaitu sebesar 3,35dan Sig sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas Sig 0,000 yang berarti bahwa semua variabel independen pada penelitian ini yaitu komunikasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.1.5.6 Analisis Koefesien Determinasi (Uji R^2)

Koefesien Determinasi (KD) merupakan kuadrat koefesien korelasi (R) atau disebut juga R *Square*. Analisis determinasi digunakan agar dapat menjelaskan seberapa

besar pengaruh variabel independen (X) yaitu komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu kinerja karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri.

4.1.5.7 Koefesien Determinasi Parsial

Besar pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficient beta* dengan *correlation zero order.* Analisis ini digunakan untuk bisa mengetahui pengaruh Komunikasi (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri masing-masing secara parsial yaitu menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.46
Hasil Perhitungan Analisis Koefesien Parsial

Variabel Penelitian	Koefesien beta x Zero order	Hasil	Persentase
Komunikasi	0,562 x 0,717	0,403	40,3%
Komitmen	0,314 x 0,592	0,186	18,6%
Total		**0,589**	**58,9%**

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 2021

Berdasarkan hasil perhitungan koefesien determinasi secara parsial diatas, yaitu diperoleh degan cara mengalikan *Standardized Coeffiecienct Beta* dengan *Correlation Zero-order,* menghasilkan bahwa besarmya pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,3% besar pengaruhnya dibandingkan Komitmen (X_2) taerhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,6% dan prngaruh Komunikasi dan Komitmen terhadap

Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sebesar 24,7%. sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak diteliti oleh peneliti.

4.1.5.8 Koefesien Determinasi Simultan

Analisis ini dalakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Komunikasi (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri, secara keseluruhan maka digunakan analisis determinasi. Berikut hasil dari perhitungan.

Tabel 4.47
Hasil Perhitungan Analisis Koefesien Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719[a]	.516	.480	5.43502

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 2021

KD = R^2 x 100%

= $(0,719)^2$ x 100%

= 51,6 %

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka nilai koefisien determinasi diketahui sebesar 51,6% yang menunjukan bahwa komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut diartikan bahwa sisa sebesar 48,6 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri didapat hasil penelitian menggunakan analisis deskriptif dan verivikatif. Sebelum membahas mengenai metode analisis deskriptif dan verivikatif, maka akan dijabarkan terlebih dahulu mengenai hasil karakterstik karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang yaitu karyawan Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri.

Berdasarkan jumlah populasi yang didapat, penelitian melakukan pengelompokan para kinerja berdasrkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Yang pertama yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan, mayoritas karyawan Badan Usaha Milik Desa adalah laki-laki kemudian dikuti oleh karyawan berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas karyawan di Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri adalah berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik karyawan yang kedua adalah karakteristik berdasarkan usia hasil perhitungan yang diperoleh mayoritas karyawan berusia 25 tahun diikuti dengan usia 35-40 tahun dimana pada kategori tersebut kedalam kalangan usia muda dan kalangan usia dewasa yang produktif. Karakteristik selanjutnya merupakan karakteristik berdasarkan lama bekerja, berdasarkan hasil yang diperoleh mayoritas karyawan di BUMDes Raja Putra Mandiri dengan lama bekerja adalah 1-5 tahun diikuti dengan 5-10 tahun hal ini memperlihatkan bahwa karyawan sudah cukup lama bergabung dengan BUMdes Raja Putra Mandiri.

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh penulis, maka didapat hasil perhitungan mengenai tanggapan karyawan terkait Komitmen (X_1), Komitmen (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada BUMDes Raja Putra Mandiri. Pada hal ini karyawan indikator tersebut untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang pertama, kedua dan ketiga berikut ini pada masing-masing variabel.

4.2.1.1 Komunikasi di BUMDes Raja Putra Mandiri

Pada indikator ini yang digunakan merupakan indikator dalam penelitian terkait dengan komunikasi yang terdiri dari sembilan pernyataan yang disebarkan kepada 30 responden di BUMDes Raja Putra Mandiri, secara keseluruhan yang dilihat dari skor total rata-rata pembobotan berada ada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 3,53 Pernyataan tertinggi yang di dapat yaitu karyawan mampu berkoordinasi dengam baik dengan sesama rekan kerja, hal ini menunjukan bahwa antar karyawan satu sama lain mampu berkoordinasi dengan baik dengan karyawan lainnya.

Pada hal ini semua masih ada indikator yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu indikator yang terdapat pada pernyataan mengenai “Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin kurang baik” hal ini kurang adanya kenyamanan pada ruang lingkup kantor.

4.2.1.2 Komitmen di BUMDes Raja Putra Mandiri

Pada indikator ini yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan komitmen terdiri dari sembilan pernyataan yang dibagikan kepada 30 responden pada BUMDes Raja Putra Mandiri, terlihat bahwa keseluruhan dari total pembobotan berada didalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 3,53, dalam pernyataan ini pernyataan yang tertinggi di dapat yaitu "Saya belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini" hal ini menunjukan bahwa karyawan sudah cukup baik dalam meberikan kotrbusi pada perusahaan.

Pada itu semua terlepas dari itu semua, masih ada saja indikator yang mendapatkan skor rata-rata terendah, yaitu indikator yang terdapat pada pernyataan "Saya akan merasa menjadi bagian dari pada perusahaan ini" pada bagian ini karyawan masih kurang dianggap pada bagian perusahaan tersebut.

4.2.1.3 Kinerja Karyawan Pada BUMDes Raja Putra Mandiri

Pada indikator ini yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan komitmen terdiri dari dua belas pernyataan yang dibagikan kepada 30 responden pada BUMDes Raja Putra Mandiri, terlihat bahwa keseluruhan dari total pembobotan berada didalam kategori baik dengan skor rata-rata sebesar 3,9, dalam pernyataan ini pernyataan yang tertinggi di dapat yaitu "Saya selalu produktif dalam bekerja" hal ini menunjukan bahwa karyawan produktif dalam bekerja.

Pada itu semua terlepas dari itu semua, masih ada saja indikator yang mendapatkan skor rata-rata terendah, yaitu indikator yang terdapat pada pernyataan “Saya selalu melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan” hal ini menunjukan bahwa karyawan sulit mengerjakan pekerjaan jika tidak dibantu dengan rekan kerja.

4.2.2 Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode verifikatif diketahui bahwa Komunikasi (X_1) dan motivasi Komitmen (X_2) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan jawaban dari karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri

4.2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di BUMDes Raja Putra Mandiri mayoritas kinerja karyawan adalah laki-laki. Hal ini menunjukan bahwa laki-laki cenderung lebih memahami dalam pekerjaanya di BUMDes Raja Putra Mandiri. Dapat dilihat juga bahwa responden berdasarkan usia mayoritas karyawan pada BUMDes Raja Putra Mandiri adalah usia 25 tahun, pada usia ini para karyawan cenderung masih muda dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Dan terakhir karakteristik pada responden berdasarkan lama bekerja yaitu telah bekerja 1-5 tahun dimana pada organisasi ini banyak karyawan yang masih kurang berpengalaman.

Hasil penelitian yang dialakukan oleh Asrian Desani, Meidy Tangelica dan Winny Irisa (2019) menunjukan bahwa hasil penelitian adanya pengaruh komunikasi yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini yang dialakukan peneliti dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam hal penelitian ini komunikasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sehingga komunikasi mempunyai perananan yang cukup penting dalam peningkatan dan penurunan kinerja karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri.

4.2.2.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDes Raja Putra Mandiri

Berdasarkan kebanyakan karyawan di BUMDes Raja Putra Mandiri merupakan laki-laki, hal ini karena pada laki-laki banyak lebih paham dan lebih banyak turun langsung pada lapangan untuk dapat mencapai tujuan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil dari kategori responden bahwa berdasarkan usia dimana kebanyakan karyawan merupakan usia 25 tahun dengan hal ini karyawan yang bekerja di BUMDes Raja Putra Mandiri merupakan usia yang masih muda yang mempunyai semangat kerja dan mengembangkan serta memajukan BUMDes Raja Putra Mandiri untuk dapat meraih prestasi bersama. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dan kebanyakan karyawan di BUMdes Raja Putra Mandiri bekerja 1-5 tahun, sehingga pada hal ini masih membutuhkan komitmen di dalam organisasi untuk tetap konsisten atas pekerjaanya.

Hasil penelitian yang dilakukan Mohammad Tambrin, Bambang Sudarsono dan Dwi Ayuningsih menunjukan bahwa hasil penelitian yaitu komitmen memiliki hasil yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hal ini menunjukan bahwa komitmen mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,5%. Disimpulkan bahwa komitmen memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri.

4.2.2.3 Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda mengenai Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,497 yang bisa dilihat dari tabel 4.31 menunjukan bahwa hasilnya terdapat tingkat hubungan yang “Sedang”. Sedangkan dengan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%. Pada hasil penelitian sebelumnya yang dialakukan oleh Fitria Meri Andini (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Umum & SDM dan Akuntansi & Keuangan PT. PG Candi Baru Sidarjo) dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan komunikasi dan komitmen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi memiliki peranan penting pada suatu organisasi karena untuk menjalankan suatu organisasi perlu adanya komunikasi yang baik dan lancer, guna adanya tidak terjadi kesalahan pada informasi untuk dapat mencapai tujuan bersama. Komitmen

sangat dibutuhkan pada organisasi perusahaan untuk karyawan agar dapat bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana Komunikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri secara deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi di Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri berada pada garis intervals sangat baik. Indikator yang dibawah rata-rata yaitu item pada komunikasi antar bagian di dalam ruang lingkup kantor terjalin dengan baik, merasa sesame karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik dan selalu mendapatkan informasi terkait pekerjaan atau kebijakan dari atasan.
2. Komitmen di Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri berada pada garis interval sangat baik. Indikator yang dibawah rata-rata yaitu ada pada item pernyataan karyawan merasa menjadi bagian dari pada perusahaan ini, karyawan sulit meninggalkan organisasi pada saat ini dan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

3. Kinerja Karyawan di Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri berada pada garis interval baik dengan. Indikator yang dibawah rata-rata yaitu ada pada item karyawan melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan siapapun, selalu bertanggung jawab atas apa yang sudah diambil dan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.
4. Besarnya pengaruh pada komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh sebesar 58,9% sisanya 41,1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain besarnya pengaruh parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh sebesar 40,3% dan komitmen sebesar 18,6% terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa Raja Putra Mandiri

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan di masa yang akan datang bagi perusahaan, saran disini mengacu pada aspek-aspek menunjukan rata-rata penilaian terendah pada variabel komunikasi, komitmen dan kinerja karyawan. Saran-saran tersebut peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Saran untuk Komunikasi di BUMDes Raja Putra Mandiri :

a. Komunikasi antar bagian ruang lingkup kantor, peneliti menyarankan Komunikasi antar karyawan agar lebih diperhatikan kembali oleh atasan agar komunikasi di dalam organisasi perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan jauh lebih baik lagi atas informasi-informasi yang di dapatkan dari karyawan lain maupun informasi dari atasan pada organisasi tersebut.
b. Merasa karyawan sesama karyawan sudah melakukan komunikasi dengan baik, peneliti menyarankan Karyawan untuk lebih inisitif menanyakan informasi-informasi terkait dengan hal pekerjaan dan terus menggali informasi untuk dapat menjalankan oprasional dengan baik agar tidak terjadi kesalahan atas informasi yang di dapatkan.
c. Selalu mendapatkan informasi yang sudah diinformasikan terkait kebijakan, peneliti menyarankan atasan berusaha untuk lebih menginformasikan apa yang sudah didapatkan terkait dengan informasi kepada bawahan atau karyawan agar sesuai dengan apa yang sudah diinformasikan.

2. Saran untuk Komitmen di BUMDes Raja Putra Mandiri :

a. Merasa menjadi bagian dari pada perusahaan ini, peneliti menyarankan karywan untuk tetap berusaha menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan memegang komitmen yang lebih tinggi untuk dapat mencapai tujuan organisasi bersama.

b. Sulit meninggalkan perusahaan, peneliti menyarankan karywan seharusnya lebih meningkatkan komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaaan dan pekerjaan yang sudah diberikan agar terciptanya rasa untuk tidak ingin meninggalakan perusahaan.

3. Saran untuk Kinerja Karyawan BUMDes Raja Putra Mandiri :
    a. Selalu melakukan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan, peneliti menyarankan untuk karyawan selalu inisitif dalam membantu sesama rekan kerjanya dalam melakukan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan bersama.
    b. Bertanggung jawab apa yang sudah di ambil, peneliti menyarankan karyawan untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
4. Saran untuk Komunikasi dan Komitmen BUMDes Raja Putra Mandiri :
    a. Komunikasi yang dialakukan terhadap atasan harus ditingkatkan untuk dapat meningkatkan komitmen pada karyawan atas mencapai tujuan.