

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ATASAN KEPADA BAWAHAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

Silviana Batubara

batubarasilviana@gmail.com

**Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data penelitian bersumber dari data primer dan data sekunder, Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan yang berjumlah 84 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien komunikasi atasan kepada bawahan sebesar 0,325, ini mengartikan apabila variabel komunikasi atasan kepada bawahan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan akan meningkat sebesar 0,325. Variabel komunikasi atasan kepada bawahan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dimana signifikansi yang diperoleh lebih kecil dibandingkan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Pengaruh komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan adalah sebesar 0,159. Hal ini mengartikan bahwa sebesar 15,9% komitmen organisasi sedangkan selisihnya 84,1% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : komunikasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

This aims of this research is to determine the effect of communication between superiors and subordinates on organizational commitment in Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan. This research is a quantitative research. The research data were sourced from primary and secondary data. The subjects of this study were 84 employees of Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan. Data collection using questionnaires and interviews while data analysis was performed using simple linear regression analysis, t test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the coefficient of superior communication to subordinates of 0.325, this means that if the variable communication of superiors to subordinates is increased by 1 unit, the organizational

commitment to Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan will increase by 0.325. The variable of superior communication to subordinates (X1) has a positive and significant effect on organizational commitment (Y). This is evidenced by the results of t-test calculations where the significance obtained is smaller than 0,000 ($0,000 < 0.05$). The influence of superior communication to subordinates on organizational commitment in Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan is 0.159. This means that 15.9% of organizational commitment while the difference of 84.1% is influenced or explained by other variables not included in this study.

Keywords: communication, organizational commitment

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya sebuah organisasi merupakan wadah yang menunjukkan adanya pembagian tugas antara sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun faktor yang dominan di dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang memadai, karena kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan mengakibatkan kerugian yang pada akhirnya berdampak pada kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi dapat tercapai, apabila setiap individu sumber daya manusia di dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Namun masalah yang sering muncul di dalam organisasi adalah tidak semua sumber daya manusia memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen sumber daya manusia terhadap organisasi merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung keberhasilan organisasi. Setiap individu sumber daya manusia terlibat secara aktif dan bekerjasama dalam berbagai pembuatan keputusan, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama bawahan. Adanya kesamaan antara tujuan dan nilai organisasi dengan tujuan individu sumber daya manusia

akan menyebabkan timbulnya penerimaan sumber daya manusia terhadap setiap kejadian didalam organisasinya. Sumber daya manusia akan merasa setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi merupakan hal yang terbaik bagi dirinya dan organisasi. Sehingga hal ini akan membuat sumber daya manusia merasa dibutuhkan dan diterima sebagai bagian dari organisasi dan selanjutnya mereka akan merasa wajib untuk melaksanakan apa yang telah diputuskan, karena mereka merasakan adanya keterikatan dengan organisasi. oleh karena itu, pihak manajemen organisasi perlu melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen sumber daya manusia ini, salah satunya adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan komunikasi di dalam organisasi.

Komunikasi menurut Stoner dan Freeman (2004:167) merupakan proses dimana seorang individu berusaha untuk memperoleh pengertian yang sama melalui pengiriman pesan simbolik. Efektivitas komunikasi akan sangat menentukan kesuksesan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Komunikasi merupakan aktivitas dasar yang tidak terlepas dari kehidupan manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah, di tempat bekerja, di pasar, didalam bermasyarakat atau dimana saja mereka berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang

baik, maka suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya komunikasi yang ada didalam organisasi akan menghambat aktivitas, bahkan dapat membuat aktivitas organisasi berantakan.

Sebagai contoh apabila dalam suatu organisasi, seorang pemimpin manajemen tidak memberikan informasi kepada bawahannya tentang program kerja yang akan dilakukan kedepan, dan kegiatan-kegiatan apa saja yang harus dilakukan oleh bawahannya, maka besar kemungkinan aktivitas yang terjadi dalam organisasi tersebut akan menjadi tidak berjalan. Hal ini akan mengakibatkan, tidak adanya aktivitas yang mengarah kepada program kerja yang seharusnya dijalankan tersebut. Seorang pimpinan sebagai sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam organisasi harus memberikan kontribusi dalam membangkitkan komunikasi yang baik dalam organisasinya. Dengan melakukan hal tersebut berarti pimpinan organisasi tersebut secara tidak langsung ikut membantu bawahan dalam membangun komitmen mereka terhadap organisasi.

Secara umum jaringan komunikasi dalam organisasi ini dapat dibedakan atas komunikasi formal dan komunikasi informal. Jaringan komunikasi formal salurannya ditentukan oleh struktur yang telah direncanakan yang tidak dapat dipungkiri oleh organisasi. Komunikasi formal ini mencakup susunan tingkah laku organisasi, pembagian departemen maupun tanggung jawab tertentu, posisi jabatan, dan distribusi pekerjaan yang ditetapkan bagi individu sumber daya manusia organisasi yang berbeda. Sedangkan jaringan komunikasi informal tidaklah direncanakan dan biasanya tidaklah mengikuti struktur formal organisasi, tetapi timbul dari interaksi sosial yang wajar di antara anggota organisasi. Yang termasuk komunikasi informal ini adalah berita dari mulut ke mulut mengenai diri seseorang, pimpinan maupun mengenai organisasi yang bersifat rahasia.

Komunikasi antara atasan dan bawahan termasuk dalam komunikasi formal, atasan dan bawahan merupakan istilah lain dari pimpinan

dan bawahan yang saling berhubungan dan berinteraksi yang dilakukan pada setiap organisasi. Terjadinya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan diharapkan dapat terjalin kerjasama yang baik, sehingga dapat menumbuhkan jaringan komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan bagian integral dari seluruh proses dalam manajemen organisasi, yang berarti bahwa komunikasi atasan dan bawahan dengan segala bentuknya merupakan hal yang amat penting untuk mendapatkan perhatian dari sumber daya manusia didalam organisasi baik tingkat pelaksana maupun tingkat pimpinan.

Arni (2005:110) mengatakan adanya komunikasi atasan kepada bawahan yang baik dapat menjadikan suatu organisasi berhasil, sebaliknya jika komunikasi atasan kepada bawahan terganggu atau tidak ada maka akan menimbulkan kebingungan bagi sumber daya manusia dan akan berdampak pada terganggunya komitmen organisasi. Pentingnya komunikasi antara atasan kepada bawahan juga dapat dilihat dari manfaat bagi organisasi yang meliputi fungsi pengendalian atau kontrol dan pengawasan, motivasi, pengungkapan emosional dan penyediaan informasi untuk pengambilan keputusan. Pace dan Faules (2001:185) juga menjelaskan bahwa kepuasan komunikasi pimpinan terhadap bawahan dalam organisasi adalah reaksi afektif individu atas hasil yang diinginkan yang berasal dari komunikasi pimpinan yang terjadi dalam organisasi serta seberapa jauh harapan sumber daya manusia dapat dipenuhi oleh organisasi dan dapat menjadi faktor untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Dari uraian tentang perlunya menjaga komunikasi atasan terhadap bawahan dalam membentuk komitmen organisasi diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Kepada Bawahan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidimpuan”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Komunikasi

Menurut Effendy (2000:13) komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan). selanjutnya Handoko (2008:30) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut Robbins (2006:6) menyatakan komunikasi adalah langkah antara satu sumber dan penerima yang menghasilkan pentransferan dan pemahaman makna.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa komunikasi merupakan sikap umum seseorang terhadap semua yang ada di sekitarnya dalam memberikan dan menerima informasi. Komunikasi juga merupakan rumusan berbagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya. Sehingga dengan komunikasi yang baik maka diharapkan akan menjadi pedoman dalam memaksimalkan pencapaian sebuah tujuan.

Ruang Lingkup Komunikasi Vertikal

Sebuah organisasi terdiri dari sumber daya manusia dalam berbagai jabatan. Disaat sumber daya manusia dalam jabatan tersebut mulai berkomunikasi satu dengan yang lainnya, maka berkembanglah keteraturan dalam kontak antar individu tersebut. Lokasi individu dalam pola dan jaringan yang terjadi memberi peranan dalam individu didalam organisasi. Agar pemahaman tentang komunikasi ini lebih dalam maka dibawah ini

diterangkan ruang lingkup komunikasi vertikal didalam organisasi

1. Komunikasi Kebawah

Arni (2001:108) mengemukakan definisi komunikasi kebawah sebagai arus pesan yang mengalir dari para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan dari komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan yang berkenaan dengan tugas dan pengawasan. Tugas tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan, dan kebijakan umum.

Komunikasi kebawah diadakan untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalah fahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Katz dan Kahn (Pace dan Faules, 2001:189) mengatakan ada 5 (lima) jenis komunikasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan, yaitu :

- a. Informasi mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan
- b. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- c. Informasi mengenai kebijakan dan praktik organisasi
- d. Informasi mengenai kinerja bawahan
- e. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas

Para bawahan diseluruh tingkat dalam organisasi merasa perlu untuk diberi informasi. Manajemen puncak akan terus bergelut dengan informasi, karena itu kualitas dan kuantitas informasi harus tinggi agar dapat membuat keputusan yang bermanfaat dan cermat. Manajemen puncak harus memiliki informasi dari setiap unit dalam organisasi dan harus memperoleh informasi untuk semua unit. Aliran informasi dari manajemen puncak yang turun ke tingkat operatif merupakan aktifitas yang berkesinambungan.

2. Komunikasi keatas

Semua bawahan dalam suatu organisasi, kecuali bawahan pada tingkat puncak, melakukan komunikasi keatas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan tanggapan akan kebijakan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi keatas memiliki efek pada penyempurnaan moral dan sikap bawahan, menciptakan kondisi komunikasi yang kondusif dalam menunjang kegiatan organisasi.

Kelancaran arus informasi yang mengalir dari bawah keatas sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi, karena organisasi adalah arus informasi itu sendiri. Jika komunikasi antar bawahan dan atasan terhambat atau mengalami distorsi maka akan berimbas pada kondisi organisasi yang tidak sehat, terjadi miss informasi dan ketidaknyamanan dalam pelaksanaan kewajiban baik di tingkat bawahan maupun ditingkat atasan itu sendiri. Menurut Arni (2001:190) informasi yang seharusnya disampaikan kepada pihak pimpinan, adalah :

- a. Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan, pekerjaan, prestasi, kemajuan, serta rencana dimasa datang
- b. Menjelaskan persoalan kerja yang belum dipecahkan, yang mungkin memerlukan berbagai macam bantuan
- c. Memberikan saran atas perbaikan dalam setiap unit, atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan
- d. Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan, rekan kerja, serta organisasi

Dengan adanya sinergi komunikasi antara pimpinan dan bawahan, akan bermanfaat bagi produktivitas bawahan dan organisasi karena hal-hal yang dapat menghambat laju organisasi dapat diminimalisir dan diatasi. Telah diungkapkan sebelumnya bahwa komunikasi keatas itu penting untuk pembuatan keputusan, maka agar komunikasi ini berjalan lancar dan memberikan informasi seperti yang diharapkan

diperlukan pemrograman secara khusus. Untuk menyusun program tersebut, terdapat beberapa pedoman atau prinsip yang harus difahami.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seseorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Robbins (2003:167) komitmen organisasi adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan seseorang dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Allen and Meyer (2003 : 65) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda sehingga setiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Sedangkan menurut Darlis (2002:56) komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Senada dengan pendapat-pendapat diatas Luthans (2006: 249) menerangkan bahwa komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Mowday, et al (2002:160-161) mengatakan untuk mengukur komitmen

seseorang terhadap organisasi, digunakan empat indikator, yaitu:

- a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, setiap sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.
- b. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi, tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. sumber daya manusia berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
- c. Persamaan nilai organisasi, yaitu penerimaan nilai organisasi dimana dinilai yang ada didalam organisasi dapat diterima dan akan di anut oleh sumber daya manusia
- d. Persamaan tujuan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jang kawaktu lama. Selain itu, komitmen sumber daya manusia juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu kesuksesan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Komunikasi merupakan salah satu unsur penting khususnya bagi sebuah organisasi. Dimana komunikasi merupakan jembatan untuk mewujudkan tujuan yang sama. Komunikasi juga sebagai penghubung

informasi dari orang per orang serta bagian dengan bagian yang lain, begitu juga dengan pihak internal organisasi dan juga pihak eksternal organisasi. Semakin baik komunikasi yang terbentuk maka semakin baik juga sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Sebuah komunikasi yang baik akan membentuk iklim komunikasi organisasi yang nantinya secara terus menerus akan digunakan dalam organisasi tersebut.

Komunikasi atasan kepada bawahan merupakan suatu bagian dari proses lajunya komunikasi dalam suatu organisasi, para pelaku dalam komunikasi ini saling memberikan efek yang timbal balik dimana pelaku komunikasi sekaligus menjadi pengirim dan penerima pesan bersifat saling mempengaruhi. Kemampuan seorang atasan dalam menyampaikan perintah, petunjuk kerja, deskripsi pekerjaan maupun tugas kepada bawahan merupakan suatu pesan yang akan menghasilkan suatu tanggapan atau efek, hal ini akan memberikan dampak positif ataupun negatif menyangkut produktifitas yang dihasilkan oleh bawahan, jika pesan yang diberikan diinterpretasikan secara positif oleh bawahan maka kinerja mereka akan meningkat, tetapi ketika dalam proses komunikasi tersebut pesan yang diberikan diinterpretasikan secara negatif maka peningkatan kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai.

Jika pesan yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan selalu diinterpretasikan dengan positif maka hal ini akan membentuk sistem iklim komunikasi yang solid didalam organisasi. Terbentuknya iklim komunikasi yang solid antara atasan dan bawahan akan berdampak kepada komitmen organisasi. Semakin solid iklim komunikasi yang dibentuk oleh atasan kepada bawahan maka dapat dipastikan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh bawahan juga akan semakin baik. Dengan semakin baiknya komitmen bawahan terhadap organisasi maka pencapaian tujuan awal organisasi yang telah ditetapkan akan lebih mudah.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Arikunto (2006:12) berpendapat penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian kuantitatif menunjukkan adanya kejelasan dalam unsur tujuan, pendekatan, subjek, dan sumber data. penelitian kuantitatif menggunakan sampel dan hasil penelitiannya dikenakan untuk populasi. Lebih lanjut Sukmadinata (2010:95) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu unsur atau komponen utama dalam melakukan Penelitian, artinya tanpa data tidak akan ada penelitian dan data dipergunakan dalam suatu penelitian merupakan data yang harus benar. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan, yakni dibutuhkan untuk memperkuat data terutama sebagai acuan pengecekan ulang untuk kebenaran pengamatan. Selain itu juga membaca dan mempelajari buku serta dokumentasi lainnya dan mengutip pendapat para ahli yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.
- b. Studi Lapangan, yaitu teknik penelitian data dengan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti dengan cara-cara sebagai berikut :
 - 1) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan pegawai dan pimpinan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan. wawancara dengan maksud untuk mendapatkan informasi atau data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- 2) Angket yaitu teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang telah disusun secara tertulis dan disebarluaskan kepada responden, dalam hal ini yang menjadi responden adalah pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mencari data yang berhubungan dengan penelitian ini. agar instrumen penelitian dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data maka harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian yang telah diperoleh adalah analisis regresi sederhana dengan program analisis statistik komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 17. Metode analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antara komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi, untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel tergantung, serta bertujuan untuk mengukur besarnya sumbangan efektif yang dapat diberikan oleh variabel komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi pegawai. Analisis regresi sederhana didasarkan pada pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel tergantung. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi

α = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

β_1 = Koefisien regresi

X_1 = Komunikasi atasan kepada bawahan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini memuat berbagai hal yang merupakan hasil dari demografi responden penelitian. Adapun demografi tersebut adalah sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Deskripsi Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	47	55,95
2	Perempuan	37	44,05
Jumlah		84	100

Sumber : Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (55,95%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (44,05%).

2) Usia

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	21 – 30 tahun	31	36,90
2	31 – 40 tahun	37	44,05
3	≥ 40 tahun	16	19,05
Jumlah		84	100

Sumber : Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia antara 21-30 tahun sebanyak 31 orang (36,90%), responden dengan berusia antara 31-40 tahun sebanyak 37 orang (44,05%), responden diatas 40 tahun sebanyak 16 orang (19,05%).

3) Lama Bekerja

Tabel 4.3
Deskripsi Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	%
1	1 – 3 tahun	27	32,14
2	4 – 6 tahun	45	53,57
3	≥ 7 tahun	12	14,29
Jumlah		84	100

Sumber : Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja antara 1 – 3 tahun sebanyak 27 orang (32,14%), responden dengan lama kerja antara 4 – 6 tahun sebanyak 45 orang (53,57%), dan responden dengan lama kerja diatas 7 tahun sebanyak 12 orang (14,29%).

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban yang terdapat pada kuisisioner yang disebar kepada responden terhadap variabel komitmen organisasi dan komunikasi atasan kepada bawahan. Tingkat jawaban responden disesuaikan dengan tingkat yang ditetapkan pada bab sebelumnya. Adapaun tingkat jawaban responden pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Komunikasi Atasan Kepada Bawahan

Berdasarkan hasil angket diperoleh informasi bahwa responden pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidimpuan memberikan skor jawaban tertinggi pada pertanyaan kelima dengan skor sebesar 305, sedangkan skor jawaban terendah responden terdapat pada pertanyaan kedua dengan skor sebesar 277. Dari seluruh pertanyaan yang diajukan, responden penelitian memberikan jawaban pada kategori setuju dengan persentase skor

sebesar 69,85%. Hal ini membuktikan bahwa responden penelitian atau pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan setuju dengan komunikasi atasan terhadap bawahan yang diterapkan oleh pimpinan organisasi saat ini.

Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan jawaban responden diperoleh informasi bahwa responden pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan memberikan skor jawaban tertinggi pada pertanyaan kedua dengan skor sebesar 323, sedangkan skor jawaban terendah responden terdapat pada pertanyaan pertama dengan skor sebesar 191. Dari seluruh pertanyaan yang diajukan, responden penelitian memberikan jawaban pada kategori setuju dengan persentase skor sebesar 68,04%. Hal ini menyimpulkan bahwa responden penelitian atau pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan setuju dengan seluruh pertanyaan pada variabel komitmen ini atau dengan kata lain komitmen pegawai terhadap organisasi dapat dikategorikan baik.

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Uji. Kriteria pengukuran yang digunakan adalah r_{hitung} lebih besar dari r_{kritis} (0.30). Jika r_{hitung} lebih besar dari kritis dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Dari hasil r_{hitung} dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0.30) dan bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0.60 . Dengan demikian variabel komunikasi atasan kepada bawahan dan variabel komitmen organisasi dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis data.

Analisis Data

Dalam menguji hipotesis yang sudah dirumuskan pada bab sebelumnya maka digunakan alat analisis statistik regresi linier sederhana. Analisis regresi sederhana ini merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian yang dilakukan melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan mempunyai pengaruh dengan satu variabel bebas. Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana yang dilakukan diperoleh hasil signifikansi pada alpha 5% untuk konstanta sebesar 12,768, sedangkan untuk variabel komunikasi atasan kepada bawahan diperoleh nilai sebesar 0,325. Oleh karena itu persamaan regresi sederhana pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 12,768 + 0,325X_1$$

Adapun hasil analisis yang diperoleh dari persamaan regresi linier sederhana diatas adalah :

- Koefisien konstanta sebesar 12,768 menyatakan bahwa pada saat komunikasi atasan kepada bawahan bernilai konstan (tetap), maka nilai komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan adalah sebesar 12,768.
- Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel komunikasi atasan kepada bawahan menunjukkan angka sebesar 0,325 yang artinya besaran

koefisien komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,325 apabila komunikasi atasan kepada bawahan meningkat sebesar satu satuan, atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan

Selain pengujian diatas, hasil pengujian statistik lain juga perlu dianalisis dan dibahas, adapun pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi atasan kepada bawahan mempunyai t_{hitung} sebesar 3,944 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat simpulkan bahwa komunikasi atasan kepada bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,159 atau 15,9%. R Square berkisar pada angka 1-0, dengan catatan semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat pengaruh dari variabel dalam model regresi. Jadi, dari perolehan data diatas dapat

disimpulkan bahwa 15,9% variabel komitmen organisasi pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi atasan kepada bawahan. Sedangkan selisihnya 84,1% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi komunikasi atasan kepada bawahan yaitu bernilai positif dengan nilai 0,325. Selain itu berdasarkan hasil perhitungan signifikansi uji t (parsial) diperoleh bahwa nilai Sig yang diperoleh lebih kecil dibanding dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan adalah 0,159 atau 15,9% sedangkan selisihnya 84,1% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pada dasarnya komunikasi yang dilakukan atasan kepada bawahan tidak hanya mengandung informasi pekerjaan melainkan juga mengandung pembentukan hubungan yang baik. Terciptanya hubungan sosial yang baik merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu komunikasi. Dalam lingkup organisasi, terciptanya hubungan sosial yang baik ditunjukkan pada hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hubungan yang harmonis menciptakan iklim kerja yang kondusif dan koordinasi yang baik antar sesama anggota, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Berbagai efek positif yang

dirasakan pegawai sebagai dampak dari keefektifan komunikasi yang terjalin dalam organisasinya akan menumbuhkan persepsi yang positif. Persepsi positif dapat menimbulkan komitmen pegawai yang kuat terhadap organisasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi linier yang dilakukan diperoleh koefisien regresi komunikasi atasan kepada bawahan sebesar 0,325, ini mengartikan apabila variabel komunikasi atasan kepada bawahan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan akan meningkat sebesar 0,325.
2. Variabel komunikasi atasan kepada bawahan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dimana signifikansi yang diperoleh lebih kecil dibandingkan 0,000 ($0,000 < 0,05$).
3. Sumbangan pengaruh komunikasi atasan kepada bawahan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan adalah sebesar 0,159. Hal ini mengartikan bahwa sebesar 15,9% komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan dapat dijelaskan oleh komunikasi atasan kepada bawahan sedangkan selisihnya 84,1% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa responden dengan komitmen organisasi pada kategori setuju (64,4%), oleh karena itu, disarankan kepada pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi demi terciptanya pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi wacana baru bagi pimpinan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan untuk memperhatikan iklim komunikasi antara atasan dan bawahan karena dengan semakin diintensifikannya komunikasi ini maka akan dapat menumbuhkan komitmen organisasi pada pegawai yang ada
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang sehingga akan memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 2003. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects Journal of Business Reseach
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta
- Arni, Muhammad. 2005. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta
- Azwar, Saifuddin. 2004. Reliabilitas dan Validitas. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta

- Darlis, Edfan, 2002 Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran', Jurnal Riset dan Akuntansi Indonesia
- Devito, Joseph. 2007. Human Communication. Harper Collinc Colege Publisher, New York
- Effendy, Onong. 2000. Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi. PT.Rosdakarya, Bandung
- Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta
- Jefkins, Frank. 2002. Public Relations (Edisi Keempat). Erlangga. Jakarta
- Luthans. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Andi, Yogyakarta
- Miner, John. 2007. Organizational Behavior, Performance and Productivity., Random House Business Division, New York
- Mohyi. 2009. Teori dan Perilaku Organisasi. UMM Press, Malang
- Mowday, Richard T. et. al., 2002. Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover. Academic Press Inc., New York.
- Pace, R. Wayne dan Faules Don F. 2001. Komunikasi organisasi (terjemahan). Rosdakarya, Bandung
- Pareek, Udai 2006. Perilaku Organisasi. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, PT. Erlangga, Jakarta
- _____. 2006. Perilaku Organisasi. Prehallindo, Jakarta
- Ruslan, Rosady. 2008. Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi. Rajawali Press, Jakarta
- Sopiah. 2008. Perilaku organisasional. Andi Offset, Yogyakarta
- Steers, Richard 2000. Efektivitas Organisasi Terj: Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta
- Steers, RM and Porter, L. W. 2003. Motivation and Work Behavior, Accademic Press, New York.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. Metode Penelitian. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Stoner, James, A. F dan Freeman. 2004. Manajemen (edisi Bahasa Indonesia). Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.