Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung

The Influence of Organizational Communication and Job SatisfactionThe Employees of Performance Officer at the Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) West Javacity ofBandung

Oleh : **Antony Akhmad Z.A**

Sarjana Ekonomi, jurusan manajemen.

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Bandung

Abstract

Organizational communication is a very important thingfor the survival of working in an agency/institution. This will have an impact on job satisfaction received by the employees. With high communication run will help the employees to get the job done. When linked to performance, it can make a work that is expected to increase by an agency/institution.of this study was to determine the Organizational Communication, Job Satisfactionand Employee Performance, and to determine the influence of Organizational Communication and Job Satisfactionon Employee Performance good directlyor indirectly.

The method usedin this study is a descriptive analysis and verification methods. Population consists of 73 research and sampling techniques using stratified random sampling technique to obtain 42 respondents. Methods of data analysis using path analysis (path analysis) with the help of SPSS13.0 for windows.

Results of path analysis concludes that the Organizational Communication significant effect on job satisfaction. Organizational Communication andJob Satisfaction both simultaneously and partially significant effecton employee performance .Partiallythe most influence on employee performance is the Organizational Communicationin the category either.

Keywords*: Organizational Communication, Job Satisfaction, and Employees Performance.*

1. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu negara saat ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam segala bidang.Pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau oganisasi perlu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efesien. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Disinilah peran seorang manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memadukan kepentingan – kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Organisasi adalah suatu macam bentuk perkumpulan antar manusia yang saling berinteraksi atau saling berbagi dalam menjalankan kehidupannya sebagai mahluk sosial. Organisasi dapat di artikan sebagai tempat sharing seorang individu terhadap individu-individu lainnya dalam suatu masalah tersebut. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Komunikasi organisasi dapat dikatakan aspek yang sangat penting guna menciptakan kerjasama karena di dalamnya terdapat orang – orang atau anggota organisasi untuk memberikan informasi, saling membantu, saling mempengaruhi sehingga organisasi dapat berjalan dan berdiri baik.

Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat, berkedudukan sebagai Pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam Penanganan Bidang Ketahanan Pangan. Sebagai Satuan Kerja

Perangkat Daerah, Badan Ketahanan Pangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan visi Jawa Barat ”Tercapainya Masyarakat Jawa Barat yang Mandiri, Dinamis dan Sejahtera. Dalam mewujudkan Visi tersebut.

Komunikasi yang terjalin di dalam lingkungan BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung haruslah dijalankan secara kekeluargaan dengan siapapun Untuk mengetahui hal tersebut makapenulis melakukan wawancara beberapa pegawai yang ada bahwa komunikasi yang dijalankan masih terdapat hambatan terutama komunikasi antar lintas bidang dengan atasan. Para pegawai menyebutkan bahwa komunikasi yang dilakukan dalam antar bidang masih sangat kurang dan perlu ditingkatkan terutama dalam hal kerjasama dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dimana saat kerja lapangan. Selain itupun komunikasi yang dijalankan dengan atasan masih terdapat kendala yang dirasakan oleh sebagian pegawai baik didalam ataupun diluar lingkungan BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Seperti halnya dengan komunikasi organisasi yang dijalankan pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung, kepuasan kerjapun menjadi hal yang paling utama harus diperhatikan oleh atasan dari para pegawai. Dapat dikatakan bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan para pegawai. Karena, jika para pegawai merasa puas dalam ruang lingkup pekerjaannya akan sangat memiliki pengaruh yang baik pegawai. Namun sebaliknya, jika ketidakpuasan mulai timbul dalam diri pegawai maka akan mulai bermunculan permasalahan yang akan berdampak kurang baik. **Handoko (2001:193)** Berpendapat mengenai kepuasan kerja bahwa “Secara umum kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjannya.Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan, salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.”

Setara dengan apa yang dikatakan oleh beberapa pegawai bahwa di beberapa bagian yang terdapat di BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung masih terdapatnya ketidakpuasan kerja dari pegawai diantaranya penempatan dan pemberian tugas kerja kepada pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian sehingga timbul rasa ketidaknyaman dan merasa bosan dengan pekerjaannya.

Dengan semakin pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka kinerja kerja pegawai harus ditingkatkan. Sementara itu dilain pihak tuntutan akan kepuasan pegawai juga semakin bertambah, setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan oleh organisasi. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun penulis mengambil perumusan masalah pada latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Komunikasi Organisasi pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan Analisis Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini**.**

TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan identifikasi tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Komunikasi organisasi pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
2. Untuk mengetahui Kepuasan kerja pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
3. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja secara langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti.

1. Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Baratkota Bandung jika ditinjau dari Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja.

2. Pihak Lain

Hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh mengenai kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Baratkota Bandung jika ditinjau dari pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja

Kegunaan Akademis

a. Memberikan kontribusi bagi ilmu ekonomi khususnya di bidang sumber daya manusia terutama bagi peneliti lain mengenai pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.
b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
c. Untuk penulis sendiri, merupakan tambahan pengetahuan akan peningkatan kinerja Pegawai.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Face & Faules (2001.31-33**)** mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi tersebut lebih menekankan pada aspek fungsional (objektif). Sedangkan bila dilihat dari perspektif interpretatif (subjektif) komunikasi dipandang sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi.

menurut Face & Faules, 2001 dalam Danang Sunyoto 2011:73 terdapat indikator-indikator yang menunjang atau dapat dikatakan dengan arah aliran yang berbeda Yaitu:

1. Komunikasi ke Bawah
2. Komunikasi ke Atas
3. Komunikasi Horizontal
4. Komunikasi Lintas Saluran

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat positif terhadap pekerjaannya.Menurut Martoyo (2000:142) Kepuasan kerja (*job salisfaction)* adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa financial maupun yang nonfinancial.

Menurut Mangkunegara (2005:117) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Selain pengertian mengenai kepuasan kerja terdapat aspek-aspek atau indikator-indikator pendukung yang disebutkan oleh Mangkunegara (2008) dalam Wahono Guntur (2012:4) yaitu :

1. Upah atau Gaji yang diterima
2. Kesempatan pengembangan karier
3. Hubungan dengan pegawai lainnya.
4. Penempatan kerja.
5. Jenis pekerjaan.
6. Struktur organisasi perusahaan.
7. Mutu pengawasan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral mereka.

Menurut Fuad Mas'ud (2004:40**)** mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan dan dapat diukur dengan indikator – indikator tersebut. Terdapat indikator-indikator menurut Mas'ud (2004) dalam Dea Irnita Maharani (2011:6)yaitu :

1. Kuantitas kerja pegawai.
2. Kualitas kerja pegawai.
3. Pengetahuan kerja pegawai.
4. Efisiensi
5. Keandalan
6. Sikap
7. Kreativitas pegawai.

2.2 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1 Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seluruh karyawan maupun atasan. Sebab, jika komunikasi dapat berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan bertambah baik. Effendy (2002:4) menjelaskan bahwa faktor komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.Komunikasi itu sendiri dilakukan untuk memberitahu (informative) dan mengubah sikap (persuasive). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion), perilaku (behavior)

2.2.2 Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan jika pegawai sudah merasa puas dan nyaman maka dalam menciptakan sebuah kinerja yang baik akan sangat mudah bagi karyawan tersebut dalam menjalankan apa yang menjadi tugasnya dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Robbins (2006:102). Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja pegawai.Tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (turnover).Organisasi dengan kinerja yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta turnover yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki pegawai yang kurang puas.

2.2.3 Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja

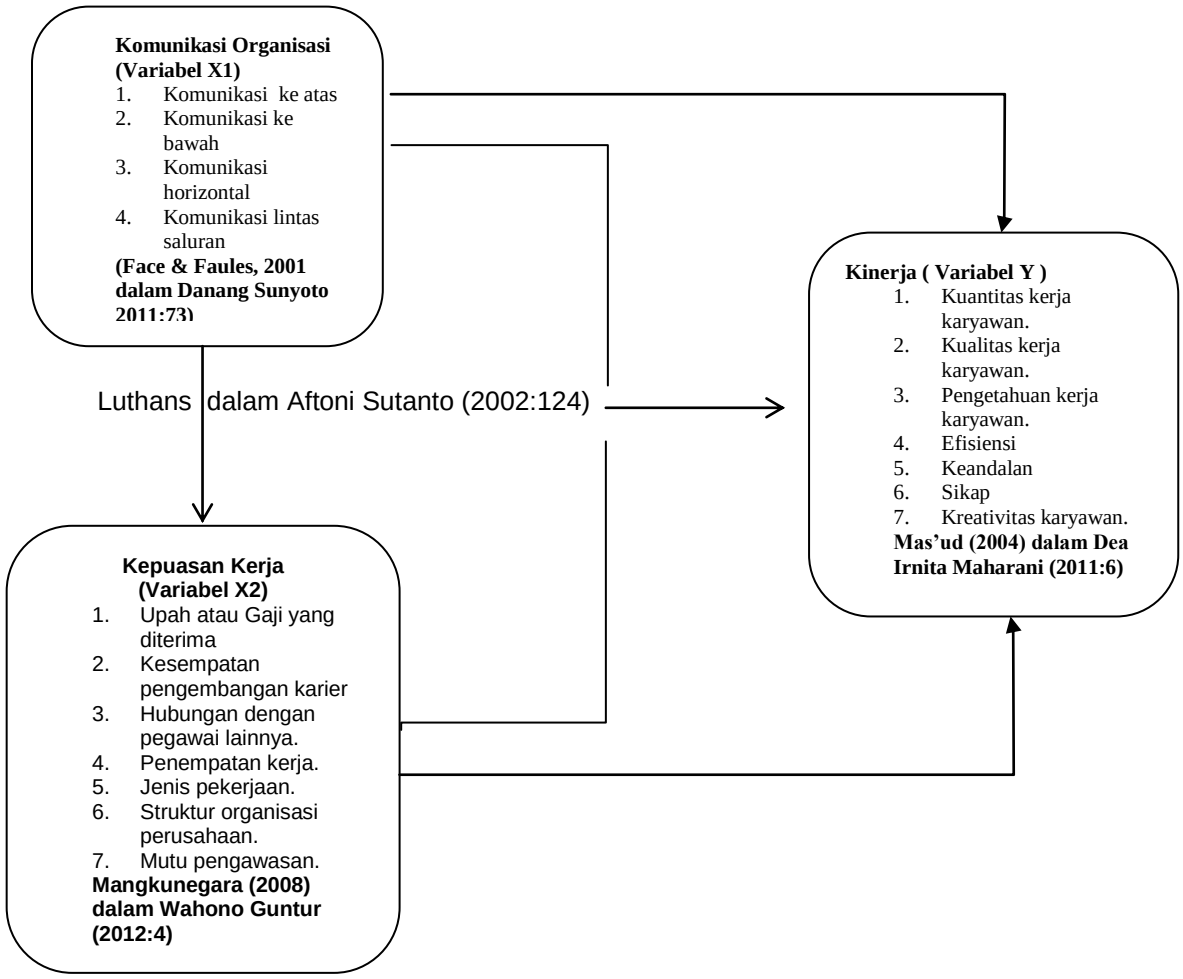
Komunikasi dalam sebuah organisasi dalam pelaksanaannya jika dapat dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan baik dari atasan ataupun bawahan akan sangat memungkinkan timbulnya kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Luthans dalam Aftoni Sutanto (2002:124**)** Komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah melalui supervisi yang baik di mana supervisor berkomunikasi dengan karyawan, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada pegawai

2.2.4 Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menunjang dalam karyawan meningkatkan sebuah kinerja yang lebih baik.Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, komunikasi sangat dibutuhkan agar dapat menimbulkan rasa kenyamanan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.Menurut Luthans dalam

Aftoni Sutanto (2002:124) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat berdasarkan pada gambar 2.1 berikut ini



2.3 HIPOTESIS

Menurut Husein Umar (2005:73) "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

1. Komunikasi Organisasi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung sudah baik
2. Kepuasan kerja pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung belum tercapai sepenuhnya.
3. Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung masih kurang baik.
4. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
6. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
7. Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

3.1 OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian menurut Arikunto (2001:29) menerangkan bahwa: “Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian”.Objek penelitian dilakukan di kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.Jl. Ciumbuleuit No. 2 Bandung, yang akan dianalisis oleh peneliti yaitu mengenai komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

3.2 METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2005:21),dalam Umi Narimawati “Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa.“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.”

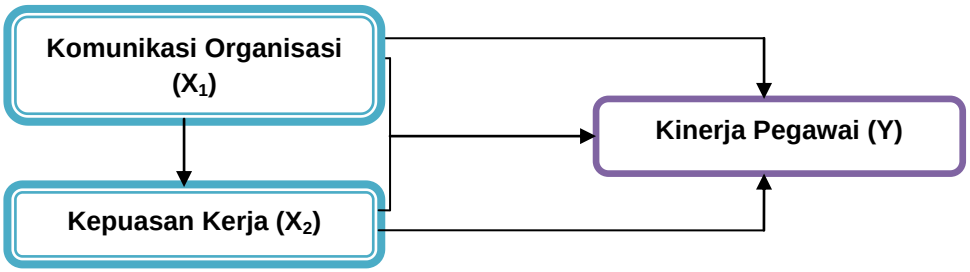
3.2.1 DESAIN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya desain penelitian yang bertujuan agar data dan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat.

Menurut Moh.Nazir (2003:84) mendeskripsikan bahwa :“Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.” Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah
sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada Badan Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandungdan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Badan Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Penerapan Komunikasi Organisasi (variabel X_1) dan Kepuasan Kerja (variabel X_2) serta Kinerja Pegawai (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Penerapan Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai Penerapan Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 OPERASIONALISASI VARIABEL

Menurut Sugiyono (2005:31) dalam Umi Narimawati**,** definisi variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk menjawab dan mengungkapkan masalah serta tujuan penelitian, perlu dikemukakan terlebih dahulu variabel-variabel yang terkandung dalam penelitian ini.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memahami unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian dan untuk mengetahui hubungan melalui variabel-variabel penelitian sehingga penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk meneliti bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, penulis menentukan operasional sebagai berikut

1. Variabel Independen (Variabel X)/Variabel Bebas
   Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah "Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja". Skala pengukuran variabel ini adalah skala ordinal.
2. Variabel Dependen (Variabel Y)/Variabel Tidak Bebas
   Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, maka yang menjadi variabel Y adalah "Kinerja Pegawai:.Skala pengukuruan variabel ini adalah skala ordinal.

3.2.3 SUMBER DAN TEKNIK PENENTUAN DATA

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber data penelitian yang diperlukan dan dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (primer), maupun secara tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sekunder).

1. Sumber data primer
   Sumber data ini merupakan sumber data yang yang diinginkan dan diperlukan dalam penelitian yang diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian.Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

2. Sumber data sekunder
   Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang tidak langsung berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi sifatnya melengkapi, membantu, dan menambah informasi untuk bahan penelitian.Sumber data sekunder yang ada dalam penelitian ini di antaranya kajian literature, dokumen-dokumen, laporan-laporan, jurnal, dan internet.

3.2.3.2 TEKNIK PENENTUAN DATA

A. Populasi

Mengumpulkan dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang pentingdalam penelitian. Menurut Sugiyono (2006:55) menyatakan pengertian populasi sebagai berikut :

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakterisitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

B.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Berdasarkan populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar. Selain itu, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, hal ini dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Atas dasar pemikiran tersebut maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Vincent Gaspersz (2000:63) , menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Umi Narimawati(2010:38)

Ket : n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

3.2.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)* Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui:
   a. Observasi (Pengamatan Langsung), yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan.
   b. Kuesioner/angket yaitu teknik pengumpulan data primer melalui daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis sehubungan dengan masalah yang sedang diteliti
   c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
   d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan.
2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku diperpustakaan dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.4.1 UJI VALIDITAS

Pada suatu penelitian, data merupakan hal yang paling penting.Hasil tersebut disebabkan data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi membentuk hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data akan sangat menentukan mutu hasil penelitian, sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan realibel.

Menurut Suharismi Arikunto (2004:145) menerangkan bahwa Validitas adalah suatu ukuran menunjukan tingkat kevalidan dan kesasihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah. Seperti yang telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total = 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila < 0,30 berarti data tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitasdilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 13.0 for windows* dengan metode korelasi *pearson product moment* yang rumusnya sebagai berikut :

Sumber: Sugiyono (2008:248)

$$r = \frac{\mathrm{n}\ \Sigma XY\ -\ \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{(\mathrm{n}\Sigma X^2 -\ \Sigma X)^2\ (\mathrm{n}\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:
r = Koefisien korelasi *pearson product moment*
X = Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja
Y = Kinerja Karyawan
n = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

Nilai dari hasil kuesioner yang telah disebarkan harus diuji kesahihannya dan keandalannya dengan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows version 13.0*.

3.2.4.2 UJI RELIABILITAS

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2005:3). Peneliti menggunakan Metode Alpha untuk menguji reliabel atau tidaknya data yang digunakan. Metode ini mencari reliabilitas internal yaitu menggunakan reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, adapun rumus yang digunakan adalah Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum Si}{St}\right]$$, (Riduwan, 2007:125)

Dimana : r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total, k = Jumlah item

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *split-half* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut

Tabel 3.1
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,797	0,700	Reliable
Kepuasan Kerja	0,927	0,700	Reliable
Kinerja Pegawai	0,946	0,700	Reliable

3.2.4.3 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

3.2.5 RANCANGAN ANALISI DAN UJI HIPOTESIS

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana penerapan Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan.Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% - 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

2..Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

1. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan.Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal.

2.Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawaidigunakan analisis jalur *(path analysis).*

3.Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\ XiYi) - (\ Xi)(\ y)}{\{n(\ Xi^2) - (\ Xi)^2\}\{n(\ yi^2) - (\ yi)^2\}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi
X_1 = Penerapan Komunikasi Organisasi
X_2 = Kepuasan Kerja
y = Kinerja Pegawai
n = jumlah responden

4.Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

KD = r^2 x 100%

Dimana :
KD = koefisien determinasi
R = koefisien korelasi

3.2.5.2 PENGUJIAN HIPOTESIS

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji penerapan Komunikasi Organisasi(X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) padaBadan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

A. Rumus uji F yang digunakan adalah

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X....}}{k(1-R^2_{Y.X...})}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
k = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sugiyono (2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson.*

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{PYX1}{\sqrt{\frac{(1-R^2 XY....Xk)CRii}{(n-k-1)}}} I=1,2,3...,5$$

4.1 ANALISIS DESKRIPTIF

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti.Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi

Untuk mengetahui gambaran empiris secara menyeluruh tentang Penerapan Komunikasi Organisasi pada BKPD Kota Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan.Berdasarkan perhitungantase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini

Tabel 4.1
Persentase Skor Jawaban Penerapan Komunikasi Organisasi

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Penerapan Komunikasi Organisasi (X1)	Komunikasi Ke Atas	1	165	210	78,57%	Baik
		2	150	210	71,43%	Baik
	Komunikasi Ke Bawah	3	170	210	80,95%	Baik
		4	149	210	70,95%	Baik
	Komunikasi	5	173	210	82,38%	Baik

Horizontal	6	174	210	82,86%	Baik
Komunikasi Lintas	7	160	210	76,19%	Baik
Saluran	8	152	210	72,38%	Baik
Total		**1293**	**1680**	**76,96%**	**Baik**

Sumber : Hasil Olahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Penerapan Komunikasi Organisasi. Secara keseluruhan nilai dari variabel diatas sudah termasuk dalam kategori baik dengan nilai skor 76.96%, namun dalam hal ini masih terdapat nilai rendah mengenai indikator ke bawah dimana masih terdapatnya ketidakjelasan berkomunikasi antara atasan dengan bawahan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui gambaran empiric secara menyeluruh tentang Kepuasan Kerja pada BKPD Kota Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan.Berdasarkan perhitungan skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Persentase Skor Jawaban Mengenai Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kepuasan Kerja (X2)	Upah Atau Gaji	1	151	210	71,90%	Tinggi
		2	138	210	65,71%	Cukup
	Pengembangan Karier	3	142	210	67,62%	Cukup
		4	153	210	72,86%	Tinggi
	Hubungan Dengan Pegawai Lain	5	166	210	79,05%	Tinggi
		6	161	210	76,67%	Tinggi
	Penempatan Kerja	7	150	210	71,43%	Tinggi
		8	150	210	71,43%	Tinggi
	Jenis Pekerjaan	9	150	210	71,43%	Tinggi
		10	153	210	72,86%	Tinggi
	Struktur Organisasi	11	145	210	69,05%	Tinggi
		12	149	210	70,95%	Tinggi
	Mutu Pengawasan	13	148	210	70,48%	Tinggi
		14	135	210	64,29%	Cukup
	Total		**2091**	**2940**	**71,12%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil Olahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Kepuasan Kerja sebesar 71.12%. Dari keseluruhan indikator di atas hasil persentasi secara keseluruhan menunjukan bahwa nilai tingkat kepuasan kerja berada pada kategori Tinggi, namun dari nilai tersebut terdapat nilai yang cukup dimana ada pada indikator mutu pengawasan mengenai kebijakan sudah diberikan cukup adil kepada para pegawai.

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui gambaran empiric secara menyeluruh maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden Berdasarkan perhitungantase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini

Tabel 4.3
Persentase Skor Jawaban Mengenai Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Kerja Pegawai	1	162	210	77,14%	Tinggi
		2	156	210	74,29%	Tinggi
	Kualitas Kerja Pegawai	3	167	210	79,52%	Tinggi
		4	167	210	79,52%	Tinggi
	Pengetahuan Kerja Pegawai	5	160	210	76,19%	Tinggi
		6	167	210	79,52%	Tinggi
	Efisiensi	7	168	210	80,00%	Tinggi
		8	168	210	80,00%	Tinggi
	Keandalan	9	166	210	79,05%	Tinggi
		10	163	210	77,62%	Tinggi
	Sikap	11	170	210	80,95%	Tinggi
		12	172	210	81,90%	Tinggi
	Kreativitas Pegawai	13	163	210	77,62%	Tinggi
		14	166	210	79,05%	Tinggi
Total			**2315**	**2940**	**78,74%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil Olahan Data 2013

Tabel di atas menunjukkan ringkasan persentase skor tanggapan responden atas Kinerja Pegawai. Dari hasil persentase secara keseluruhan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi. Namun dari semua nilai persentase terdapat nilai yang rendah dalam indikator kuantitas pekerjaan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam hal ini dapat terjadi karena orang-orang yang direkrut kurang memiliki pengetahuan, kepribadian, atau keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

4.2 ANALISIS VERIFIKATIF

Pengaruh Simultan Komunikasi Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Semakin baik Penerapan Komunikasi Organisasi diharapkan meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga kinerja pegawai juga meningkat. Berdasarkan data yang sudah dikumpulkann melalui kuisioner, pada bagian ini akan diuji pengaruh Penerapan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan implikasinya terhadap Kinerja Pegawai.Untuk melihat pengaruh dari Penerapan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, akan digunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data interval akan diuji menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analysis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar avariabel independen. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dapat dikonsultasikan ke table interpretasi koefisien korelasi

4.4.1 Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel 4.3 interpretasi koefisien korelasi berikut

Tabel 4.3
Koefisien Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 00 - 0, 199	Sangat Rendah
0, 20 - 0, 399	Rendah
0, 40 - 0, 599	Sedang
0, 60 - 0, 799	Kuat
0, 80 - 1, 000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono 2009:214)

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS 13 diperoleh koefisien korelasi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.4
Koefisien Korelasi

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,693**	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	42	42	42
X2	Pearson Correlation	,693**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	42	42	42
Y	Pearson Correlation	,745**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	42	42	42

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

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara Penerapan Komunikasi Organisasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,693 dan masuk dalam kategori kuat. Artinya apabila Penerapan Komunikasi Organisasi lebih berkembang dan ditingkatkan lagi, maka Kepuasan Kerja akan meningkat secara signifikan, begitu juga sebaliknya. Kemudian Penerapan Komunikasi Organisasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,745 dan masuk dalam kategori kuat, kemudian korelasi antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,698 dan masuk dalam kategori sangat kuat dengan arah positif.

Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti di bawah ini:

$$\mathbf{R} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1.000 & 0.693 \\ 0.693 & 1.000 \end{bmatrix} \end{array}$$

Nilai korelasi antar variabel di atas kemudian dicari invers-nya, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\mathbf{R^{-1}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1.923 & -1.332 \\ -1.332 & 1.923 \end{bmatrix} \end{array}$$

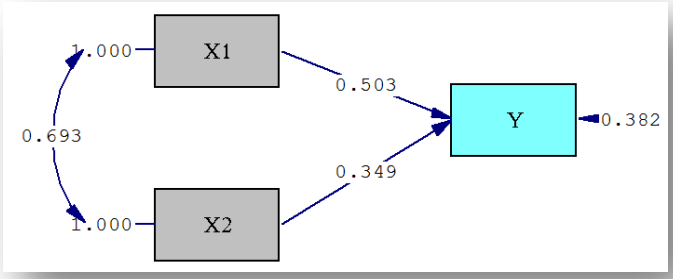
Selanjutnya dicari matriks korelasi antara variabel bebas X dengan Y:

$$\mathbf{R_{xy}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0.745 \\ 0.698 \end{bmatrix} \end{array}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y, sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1.923 & -1.332 \\ -1.332 & 1.923 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.745 \\ 0.698 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.503 \\ 0.349 \end{bmatrix}$$

Koefisien jalur dan koefisien korelasi yang telah diperoleh tersebut jika disajikan pada bagan jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4
Diagram jalur nilai koefisien korelasi

Sebagaimana hasil output SPSS di bawah, bahwa koefisien jalur X1 terhadap Y sebesar 0,503 sedangkan koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar 0,349. Artinya pengaruh X1 secara langsung lebih besar

Tabel 4.5
Koefisien Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.961	4.920		1.008	.319
	X1	1.079	.294	.503	3.666	.001
	X2	.384	.151	.349	2.544	.015

a. Dependent Variable: Y

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Besar pengaruh Penerapan Komunikasi Organisasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat ditentukan dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel sebab X dengan variabel akibat Y.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0.503 & 0.349 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.745 \\ 0.698 \end{bmatrix}$$

= 0,6182 = 61,82%

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 (Penerapan Komunikasi Organisasi) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung sebesar 61,82%,. Hasil perhitungan koefisien determinasi secara manual tersebut sama dengan hasil ouput SPSS sebagai berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786[a]	.618	.599	6.15305

a. Predictors: (Constant), X2, X1

KD = r_{yx}^2 x 100%
= $(0,786)^2$ x 100%
= 61,82%

4.4.3 Pengujian Hipotesis Parsial

Setelah di uraikan hubungan antar variabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Tabel 4.6
Koefisien Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.961	4.920		1.008	.319
	X1	1.079	.294	.503	3.666	.001
	X2	.384	.151	.349	2.544	.015

a. Dependent Variable: Y

1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) berdasarkan pengujian dari *output software SPSS* seperti terlihat pada tabel 4.6 menunjukkan nilai variabel Komunikasi Organisasi dimana t hitung (3,666) > t tabel (2,021). Maka pada tingkat kekeliuran 5% H1 diterima dan Ho tidak diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.
2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) berdasarkan pengujian dari *output software SPSS* seperti terlihat pada tabel 4.33 menunjukkan nilai variabel Kepuasan Kerja dimana t hitung (2,544) > t tabel (2,021). Maka pada tingkat kekeliuran 5% H1 diterima dan Ho tidak diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Pengaruh Penerapan Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan Software SPSS 13.0, diperoleh koefisien jalur Penerapan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefisien jalur Penerapan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,946	5,069		1,173	,248
	X1	1,351	,222	,693	6,076	,000

a. Dependent Variable: X2

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,693 pada table di atas merupakan nilai koefisien jalur Penerapan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel Penerapan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .

Setelah didapat nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persentase pengaruh variabel X1 terhadap variabel X2 digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut:

$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$

Dimana :

KD = koefisien determinasi
$(r_{xy})^2$ = koefisien korelasi *product moment*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693[a]	,480	,467	6,44766

a. Predictors: (Constant), X1

$KD = r_{yx}^2 \times 100\%$
$= (0,693)^2 \times 100\%$
$= 48,00\%$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 (Penerapan Komunikasi Organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 48,00%, sedangkan sisanya sebesar 52,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti yaitu Reward,Lingkungan Kerja.

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,076. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk α=5%, db (derajat bebas) = n-k-1 = 42-1-1 = 40 untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,021. Kriteria uji:

Tolak H_0 jika |t hitung| > |t table| danTerima H_0 jika |t hitung| < |t table|

Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung (6,076) > t tabel (2,021) sehingga H_0 ditolak, artinya Penerapan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5.SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

1. Komunikasi Organisasi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada dalam kategori baik, dari ke empat indikator yaitu Komunikasi Ke Bawah, Komunikasi Ke Atas, Komunikasi Horizontal,dan Komunikasi Lintas Saluran. Namun dari ke empat indikator tersebut dengan kategori baik masih ada yang memperoleh skor yang rendah yaitu mengenai Komunikasi ke bawah.
2. Kepuasan Kerja yang diberikan oleh BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung kepada pegawai berada dalam kategori Tinggi, dari tujuh indikator/ukuranya itu gaji, pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan mutu pengawasan. Namun dari ke tujuh indikator tersebut dengan dikategorikan baik, masih ada yang memperolehpersentase dengan kategori Cukup yaitu mengenai mutu pengawasan.
3. Kinerja Pegawai yang diberikan oleh BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung kepada pegawai berada dalam kategori Tinggi Dari ke tujuh indicator kinerja pegawai, yaitu Kuantitas kerja pegawai, Kualitas kerja pegawai, Pengetahuan kerja pegawai, Efisiensi, Keandalan, Sikap, Kreativitas pegawai. Nilai yang dihasilkan dengan

kategori baik, namun dari ke tujuh indikator tersebut masih ada yang memperoleh nilai rendah yaitu mengenai kuantitas kerja.

4. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada pada kategori sedang/cukup ysitu variabel Komunikasi Organisasi diabaikan saja, karena yang memberikan kontribusi banyak terhadap Kinerja Pegawai yaitu faktor lain yang harus diperhatikan oleh instansi/ lembaga diantaranya kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada pada kategori rendah..Dalam hal ini penelitian mengenai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak perlu dilanjutkan.
6. pengaruh Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada pada kategori kuat. Dimana variabel tersebut lebih dominan dibanding faktor lain yang tidak diteliti.
7. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada pada kategori kuat. Yang berarti secara bersama –sama variabel komunikasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai.

5.2 SARAN

1. Komunikasi Organisasi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung secara keseluruhan sudah baik. Pembenahan yang perlu dilakukan dalam peningkatan komunikasi yaitu mengenai komunikaasi antara atasan terhadap bawahan, dimana seringkali masih terdapatnya ketidakjelasan informasi yang diterima oleh para pegawai sehingga dalam menjalankan sebuah tugas atau pekerjaan yang dberikan masih terdapatnya hambatan atau tidak terpenuhinya pencapaian nilai kerja dari pegawai.
2. Kepuasan Kerja pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung sudah Tinggi secara umum. Pembenahan yang dilakukan atau peningkatan yang perlu dilakukan yaitu mengenai Mutu pengawasan terhadap para pegawai yang ada agar lebih ditingkatkan kepada para pegawai karena para pegawai pun perlu untuk diawasi baik oleh atasan atau bagian yang terpenting dalam lembaga/instansi tersebut. Karena dengan diperhatikannya para pegawai mereka akan merasa termotivasi kembali dalam hal apapun yang dapat berpengaruh terhadap instansi/lembaga tersebut nantinya..sedangkan mengenai Gaji lebih memperbanyak bonus yang diberikan kepada pegawai agar kebutuhan dan keinginan dari pegawai dapat terpenuhi, karena untuk gaji itu sendiri sudah mengcau terhadap peraturan pemerintah.
3. Pada umumnya kinerja yang diperlihatkan oleh BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung secara keseluruhan sudah Baik. Akan tetapi, dalam hal kuantitas kerja pegawai harus lebih diperhatikan oleh BKPD tersendiri, sebab kuantitas dari para pegawai dapat menunjang pencapaian tujuan instansi/lembaga ini agar apa yang menjadi tujuan instansi berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aftoni Sutanto. 2002. "*Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan".Jurnal, Benefit Ekonomi dan Bisnis.* FE UniversitasAhmad Dahlan, Vol 6, no.2, Yogjakarta, P:120-129

Arikunto.(2001). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta

Danang, Sunyoto dan Burhanudin.(2011). *Perilaku Organisasi.*Seturan Utara, Sleman, Yogyakarta : Penerbit CAPS.

Dea , Irnita Maharani dan Anyar, Yuniawan (2011). *Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen bisnis.* Volume 1 no.1, September 2011. ISSN : 2088-7086

Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Guntur, Wahono P. (2012). *Pengaruh Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Manajemen Analysis Journal.* 1 (1) (2012). ISSN : 2252-6552.

Handoko, Hani.T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan kesebelas.*Yogjakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Handoko, T.H. 2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogjakarta, BPFE Presss.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2002). *Edisi 1. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogjakarta : BPFE.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organizational : Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Masyhuri, M. Zainuddin. 2008. *Metodologi PenelitianPendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Moh.Nazir.(2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Narimawati, Umi (2007). *RisetManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta : Agung Media.

Narimawati, Umi. (2010). *Panduan Karya Ilmiah Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir*

Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, t*erjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kumulatif, Kualitatif dan RD.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono."*Statistika untuk Penelitian".*Bandung, Penerbit Alfabeta, 2006.

Sugiyono, 2008.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandunng : Alfabeta

Sugiono.(2009). *Metode penelitian administrasi*. CV Alfabeta. Bandung

Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Vincent Gaspersz. (2000). *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan ProduktivitasBisnis Global.* Jakarta PT Gramedia Pustaka Umum

.

.