

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN AFEKTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus BMT Di Semarang)

SKRIPSI

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Fadel Zastro Magribi Nim

: 30401700072

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS EKONOMI PROGRAM
STUDI MANAJEMEN**

SEMARANG

2020

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN

AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus BMT Di Semarang)

Disusun Oleh :

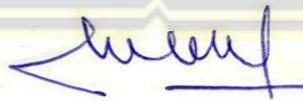
Fadel Zastro Magribi

Nim : 30401700072

**Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Sultan Agung Semarang**

Semarang, 08 Februari 2020

Pembimbing,



Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMENAFEKTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
(Studi Kasus BMT Di Semarang)**

Disusun Oleh:

Fadel Zastro Magribi

Nim: 30401700072

Telah dipertahankan didepan penguji Pada tanggal 20 Agustus 2021

Pembimbing



Prof. Dr. Widodo. SE.M.Si.

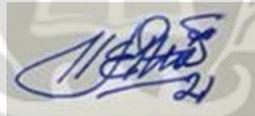
Penguji I



Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitisumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2021.12.07 07:02:44 +07'00'

Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

Penguji II



Dra. Sri Hindah Pudjiastuti, MM

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 20 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manaiemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK. 210499045

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fadel Zastro Magribi

NIM : 30401700072

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Alamat Asal : Jl.H.M. Taher, RT :16/RW : 6, Kumai Hilir

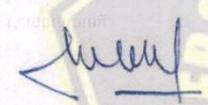
No HP/Email : 0882005821230 / Zastrofadel828@gmail.com

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul " **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus BMT Di Semarang)** " merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 12 Januari 2022

Pembimbing,

Yang Menyatakan,



Prof. Dr. Widodo. SE. M.Si

Fadel Zastro Magribi

NIK. 210499045

NIM : 30401700072

UNISSULA

جامعة سلطان ابيونج الإسلامية

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fadel Zastro Magribi

NIM : 30401700072

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Alamat Asal : Jl.H.M. Taher, RT :16/RW : 6, Kumai Hilir

No HP/Email : 0882005821230 / Zastrofadel828@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : "**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus BMT Di Semarang)**". Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberika Hak Bebas Royalty Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 12 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Fadel Zastro Magribi

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fadel Zastro Magribi

NIM : 30401700072

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : "**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus BMT Di Semarang)**". Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberika Hak Bebas Royalty Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 12 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Fadel Zastro Magribi

UNISSULA
جامعة سلطان ابيونج الإسلامية

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	7
BAB I	9
PENDAHULUAN.....	9
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Komunikasi.....	17
2.1.3 Komitmen Organisasi	18
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pikiran.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Metode Penentuan Sampel.....	27
3.3 Sumber dan Jenis Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Skala Pengukuran	31

3.6 Instrumen Penelitian	32
3.7 Teknik Analisis Data.....	33
3.8 Operasional Variabel Penelitian	41
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.2 Karakteristik Responden	43
4.2.1 Jenis Kelamin.....	43
4.2.2 Pendidikan Responden.....	44
4.2.3 Masa Kerja	45
4.3 Analisis Kualitatif	46
4.3.1 Analisis Deskriptiv Variabel Komunikasi	47
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	49
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	51
4.4 Analisis Kuantitatif	53
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.4.3 Uji Normalitas	54
4.4.5 Uji Multikolonieritas	56
2.4.1 Agenda Peneliti Mendatang	69
DAFTAR PUSTAKA	70
KUESIONER PENELITIAN.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia membutuhkan pekerjaan yang bermakna dan bermanfaat untuk memenuhi biaya kelangsungan hidup dan kebutuhan material dalam hidup mereka. Seseorang perlu bekerja untuk menjadi mandiri secara finansial dan memiliki kendali atas hidup mereka (Chen, 2016). Pekerjaan membantu seseorang mengatasi kewajiban keuangan dan juga memungkinkan seseorang untuk terlibat dengan hubungan yang baik serta berkontribusi pada masyarakat (Elangovan, 2011). Meskipun setiap individu memiliki keinginan untuk memiliki pekerjaan pilihannya, namun tidak semua berhasil mendapatkannya. Kebutuhan keuangan keluarga dan pribadi biasanya memaksa individu untuk menerima pekerjaan yang tersedia daripada memilih pekerjaan yang terkait dengan keterampilan dan pengetahuan mereka. Namun, bahkan karyawan yang dipekerjakan sesuai dengan keterampilan mereka dan pengetahuan yang relevan pada pekerjaan mereka saat ini terkadang tidak puas dengan pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja (Femi, 2013).

Kinerja SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor di tempat kerja. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk menilai apakah seseorang melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan menunjukkan efektivitas karyawan dan tindakan khusus yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga menunjukkan

seni untuk menyelesaikan tugas dalam yang ditentukan batasan (Iqbal,et.al, 2015). Ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja SDM. Tema utama penelitian berkisar di sekitar variabel-variabel tersebut. Sebagian besar organisasi telah menyadari bahwa kinerja SDM mereka memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Zheng, 2010). Karena itu, penting bagi manajer untuk mengetahui cara mendapatkan yang terbaik dari SDM mereka. Salah satu faktor penentu kinerja pekerja diyakini sebagai komitmen karyawan (Ali, 2010). Dengan demikian, penting bagi manajer untuk mengetahui cara mendapatkan yang terbaik dari SDM mereka. Komitmen telah menjadi salah satu sikap kerja paling populer yang dipelajari oleh praktisi dan peneliti.

Akintayo (2010) mencatat bahwa salah satu alasan mengapa komitmen memiliki menarik perhatian penelitian adalah bahwa organisasi bergantung pada SDM yang berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang unggul. Komitmen karyawan yang termotivasi untuk menyumbangkan waktu dan tenaga mereka untuk mengejar tujuan organisasional semakin diakui sebagai aset utama yang tersedia bagi organisasi (Hunjra, 2010). Komitmen menyediakan modal intelektual yang, bagi banyak organisasi, telah menjadi aset paling penting mereka (Hunjra, 2010).

Selanjutnya, karyawan yang berbagi komitmen dengan organisasi dan kesejahteraan kolektif mereka adalah lebih cocok untuk menghasilkan modal sosial dan memfasilitasi pembelajaran organisasional.

Meyer dan Allen (2010) mengungkapkan adanya tiga jenis komitmen organisasional yaitu, komitmen afektif yang mengukur emosi karyawan keterikatan, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen normatif yang menekankan pada karyawan untuk tetap dengan organisasi yang dihasilkan dari kewajiban organisasional. Komitmen berkelanjutan mengacu pada komitmen yang terkait dengan biaya yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan aspek mengengaitindakan meninggalkan organisasi. Komitmen Organisasional memiliki dampak yang sama pada wanita seperti halnya pada pria, tetapi dalam beberapa kasus wanita bereaksi secara berbeda (Chusmir, 2014). Konektivitas dari dan gaya manajemen dapat meningkatkan komitmen karyawan dan dianggap sebagai aset penting perusahaan (Nijhof, 2017).

Penelitian ini difokuskan pada BMT, yang merupakan kependekan dari kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau Baitul Maal wa Tamwil, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Baitul Maal wa Tamwil (BMT) atau disebut juga dengan “Koperasi Syariah”, merupakan lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya dan biasanya beroperasi dalam skala mikro. BMT terdiri dari dua istilah,

yaitu “baitulmaal” dan “baitultamwil” Baitulmaal merupakan istilah untuk organisasi yang berperan dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana non profit, seperti zakat, infak dan sedekah. Baitultamwil merupakan istilah untuk organisasi yang mengumpulkan dan menyalurkan dana komersial. dengan demikian BMT mempunyai peran ganda yaitu fungsi sosial dan fungsi komersial (Yaya, 2009: 22). Untuk mewujudkan keberhasilan itu semua kinerja pegawai merupakan salah satu yang dapat menentukan sebuah keberhasilan sebuah organisasi.

Banyak sekali factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kepuasan kerja dan komitmen pekerja, kepribadian dan kemampuan pekerja dalam melaksanakan sebuah tugas. Komitmen organisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi untuk membangun kelangsungan hidup dan mencapai tujuannya. (Robbins, 2011). Komitmen organisasi juga berguna untuk menunjukkan rasa memiliki seorang karyawan terhadap perusahaannya. Loyalitas dan dedikasi karyawan inilah yang kemudian akan mewujudkan visi-misi suatu organisasi. Komitmen organisasi yang paling utama dimiliki pegawai ialah komitmen afektif, komitmen afektif adalah yang berhubungan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.

BMT memiliki pegawai yang banyak, hal itu bisa menimbulkan sebuah perbedaan seperti pengalaman kerja, pendidikan, status, pemikiran, tujuan yang terkadang dapat menimbulkan hambatan dapat mencapai tujuan organisasi. Maka

dari itu diperlakukan komunikasi interpersonal, yaitu komunikasi yang berlangsung dengan tatap muka antara dua orang atau lebih (Wiryanto, 2004). Komunikasi interpersonal menjadi salah satu yang diharapkan pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan keakraban antar pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis akan melakukan sebuah penelitian tentang “PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BMT SEMARANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di BMT Cabang Majapahit Semarang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan di BMT Cabang Majapahit Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di BMT Cabang Majapahit Semarang.
2. Mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan di BMT Cabang Majapahit Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu berupa teori yang didapatkan selama perkuliahan ke dalam praktek sekaligus menggali pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai dasar untuk mengetahui kepuasan kerja pada BMT Semarang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai. Pencapaian hasil kinerja yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan dari perusahaan. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi Kinerja menurut beberapa ahli, antara lain :

Hasibuan mengemukakan bahwa : “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu” Tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan.

(Malayu, 2016) Mangkunegara mengemukakan bahwa : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (A.A Anwar, 2011)

Berdasarkan definisi diatas menunjukan bahwa Kinerja merupakan kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya juga disertai dengan seangat kerja untuk mencapai

tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja Karyawan adalah hasil melakukan sebuah pekerjaan secara nyata dan dapat dilihat kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya . (Mankunegara, 2011). Pengertian lain yaitu Kinerja Karyawan adalah hasil perolehan kerja seseorang secara akumulatif selama kurun waktu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi target sasaran kerja yang telah disepakati bersama sama (Rivai, 2005). Kemudian Kinerja Karyawan juga dapat diartikan sebagai sebuah output akhir yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dan organisasi dari segi kuantitatif dan kualitatif sesuai porsi dan tugas masing masing dalam pencapaian tujuan yang ada dalam organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum (Moeheriono, 2009).

Selain itu menurut Nawawi (2006) kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja atau output akhir yang dapat dicapai dalam lingkup tingkat strata jabatan yang dibebankan sebagai amanah dan tanggung jawab seseorang di sebuah organisasi. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil olah pekerjaan yang dibebankan sebagai tanggung jawab baik segi jumlah dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan

Ana Suzete (2016) yaitu meliputi

- Kualitas kerja,
- Kuantitas kerja ,
- Adaptabilitas kerja
- Fleksibilitas kerja.

2.1.2Komunikasi

Komunikasi Menurut De Vito (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Sedangkan menurut Deddy Mulyana (dalam Suharsono & Dwiantara, 2013), komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

a.Unsur Komunikasi

Ada lima unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi (Suharsono & Dwiantara, 2013), yaitu:

1. Unsur Who (Siapa)
2. Unsur Says What (apa yang dikatakan-pesan)
3. Unsur Which Channel (media/saluran)
4. Unsur to Whom (kepada siapa)
5. Unsur With What Effect (akibat yang terjadi)

Komunikasi yang sempurna adalah saat penerima memahami dengan tepat apa yang ingin diungkapkan pengirim. Namun, pada kenyataannya, di dalam sebuah organisasi, ada banyak alasan menahan komunikasi yang sempurna Fungsi komunikasi relasional memungkinkan orang untuk mengembangkan dan memelihara hubungan pribadi dengan orang lain di dalam organisasi (Wang, 2016). Selain itu, karena kelompok kerja adalah yang sumber utama dari interaksi sosial bagi banyak orang, komunikasi memberi mereka cara untuk mengekspresikan emosi dan perasaan dan memenuhi kebutuhan sosial mereka. Fungsi ambiguitas manajemen adalah komunikasi yang berhubungan dengan dan mengurangi ketidakjelasan dan ketidakpastian dalam organisasi). Indikator yang ada dalam Komunikasi menurut Wang (2016) yaitu :

- Komunikasi yang berhubungan dengan tugas
- Komunikasi yang berhubungan dengan Inovasi/ide ide baru
- Komunikasi yang berhubungan dengan sosial
- Komunikasi yang mempertahankan hubungan pegawai

2.1.3Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja

(Greenberg & Baron 2003:160). Komitmen pada seseorang dalam

berorganisasi sangatlah penting, dengan tujuan meyakini dan mempercayai sebuah tujuan dan nilai yang ada pada organisasi, dan membantu dalam menjabai tujuan tertentu dan mempertahankan diri sendiri dalam menjadi salah satu pegawai di organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan kata lain, komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya di samping juga akan menumbuhkan kesetiaan serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan (Yudith & John, 2018). Adapun contoh komitmen kerja pada karyawan sebagai berikut:

- 1) Mampu berusaha semaksimal mungkin demi tujuan perusahaan
- 2) Disiplin untuk datang lebih awal dan pulang paling akhir tanpa adanya suatu paksaan dari pihak manapun.
- 3) Selalu berbicara dengan baik tentang perusahaannya tanpa menjelekkkan dan membuat jatuh perusahaan.
- 4) Memandang perusahaan dengan penuh kebanggaan dan positif dalam situasi dan kondisi apapun.
- 5) Memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan dan melakukan yang terbaik untuk organisasi atau karyawan.

2.1.3.1 Komitmen Afektif

Komitmen afektif, adalah keterlibatan seseorang pada organisasi berupa perasaan suka pada organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa pendapat perihal pengertian komitmen afektif menurut para ahli :

Allen & Meyer dalam jurnal (Siti, 2016) mengemukakan bahwa :

“Setiap komitmen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota“.

Buchanan (Siti Kuswatun Kasanah, 2016) mengemukakan bahwa :

“Komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai perusahaan dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut“.

Mowday dkk (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) mengemukakan bahwa:

“ Komitmen afektif merupakan suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan “.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas menunjukan jika Komitmen Afektif merupakan komponen dari Komitmen Organisasi yang berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam sebuah aktivitas, tujuan dan nilai organisasi. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan

dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi.

Secara konseptual masing-masing komponen komitmen organisasi memiliki anteseden yang berbeda. Mowday dkk dalam (Siti, 2016) berpendapat jika antesenden komitmen afektif individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh :

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Pengalaman kerja
4. Karakteristik struktural

Dari keempat kategori tersebut, Meyer dkk menunjukkan bukti terkuat terletak pada faktor pengalaman kerja terutama pengalaman psikologis yang membuat individu nyaman dalam organisasi dalam peran kerjanya. Menurut (Nijhof, 2017) Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan psikologis yang prihatin tentang bagaimana individu merasa saling memiliki ikatan dan rasa bangga akan organisasi yang dimilikinya. Komitmen organisasional sebagai sikap yang paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, hal ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut (Qaisar, 2012) mengembangkan model tiga aspek/dimensi komitmen yang berbeda bahwa karyawan mengalami komitmen organisasional sebagai tiga pola pikir simultan yang terdiri dari komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan. Bentuk komitmen pertama adalah afektif mengacu pada bagaimana karyawan merasa secara emosional terhadap nilai, dan tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi, setia dan berbakti kepada tempat kerja mereka dan mereka siap bekerja dengan dedikasi untuk organisasi mereka. Ini dianggap sebagai bentuk komitmen terbaik dan karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi menikmati keanggotaan dalam organisasi. Bentuk komitmen kedua adalah kelanjutan. Ini mengacu pada kontribusi karyawan terhadap organisasi. Karyawan ini bersifat kalkulatif dan mempertimbangkan biaya dan pilihan yang lebih sedikit yang mereka miliki jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Bentuk komitmen ketiga adalah normatif. Ini mengacu pada perasaan kewajiban moral karyawan untuk tetap dan terus bekerja di organisasi itu. Indikator yang ada dalam Komitmen Organisasioanal (2017) yaitu :

- Sikap Loyalitas
- Berpegang Pada Aturan
- Keterikatan Pada Organisasi

- Sikap Tanggung Jawab

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mengambil referensi dari hasil penelitian – penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan topik yang akan diambil oleh penulis. Berikut beberapa penelitian – penelitian terkait yang digunakan untuk memberikan gambaran dan sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1

Penelitian Terkait

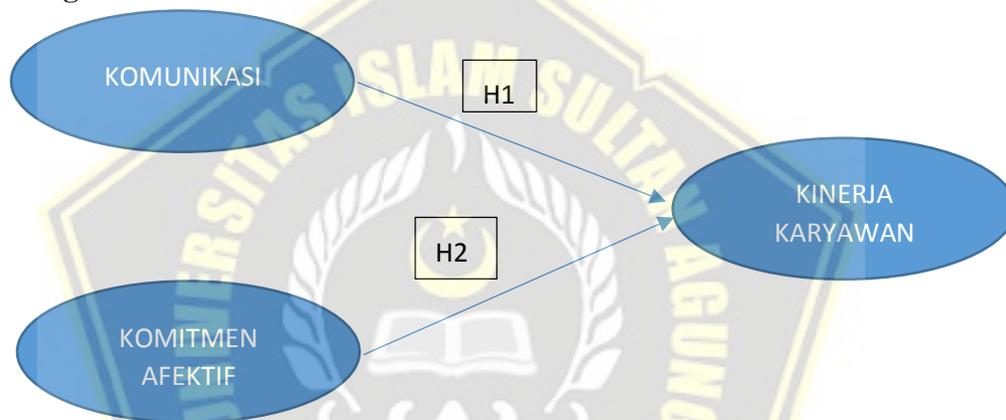
No.	Peneliti & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Indra Taruna Anggapradja dan Ronny Wijaya ,2017 Judul: Effect of Commitment Organization, Organization Culture, and Motivation to Performance of EmployeesPT inti	Organizational commitment, organization culture and motivation has a positive and significant impact on the performance of employees	Organization al comitment, motivation and employee performance	Not researching organiztiona l culture

2	Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K Lengkong, Greis M.Sendow, 2016 Judul : <i>Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Jasa Raharja (PERSERO) Manado</i>	Hipotesis terhadap variabel kepuasan kerja, menunjukkan thitung bertanda negatif dan tidak signifikan.	Komitmen Kerja	Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional
3	Windi Dwi Aprilianto, Sri Mintarti, Irsan Tricahyadinata, 2019 Judul : Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur.	Terdapat empat koefisien jalur yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta terdapat satu koefisien jalur yang mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan antar variabel penelitian.	Komitmen Afektif, Kinerja Pegawai	Peran pemimpin
4	Roberto Goga Parinding, 2015 Judul : Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian Cabang Ketapang	Variabel Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Komitmen afektif dan kinerja pegawai	Komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif

Berdasarkan hasil penelitian yang berasal dari jurnal, Analisis Kinerja

Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Komitmen Afektif, Komunikasi, Di BMT Semarang terbukti merupakan solusi yang tepat dalam menganalisis kepuasan pekerja khususnya di BMT Semarang. Dapat diambil kesimpulan untuk menjadikan penelitian ini sebagai acuan melakukan analisis kepuasan kinerja yang dipengaruhi oleh komitmen kerja, komunikasi di BMT Semarang berdasarkan bentuk keadaan emosi seorang yang senang atau emosi positif diberikan pekerja berdasarkan pengalaman dengan menggunakan metode kuantitatif.

2.3 Kerangka Pikiran



Gambar 2.1

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pikiran yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

H1 :Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Cabang Majapahit Semarang.

H2 : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Cabang Majapahit Semarang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada Komitmen afektif dan komunikasi sebagai variabel independen, tahap proses kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk selanjutnya variabel-variabel tersebut akan dianalisis seberapa besar variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan (variabel dependen) BMT Cabang Semarang. Penelitian ini dilakukan kepada 100 orang yang bekerja pada BMT SEMARANG. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner.

3.2 Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BMT Semarang. Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh Karyawan yang bekerja di BMT se Kota Semarang dengan penentuan sampel Purposive Sampling dengan syarat pernah bekerja di BMT Minimal masa kerja satu tahun.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah metode purposive sampling yang termasuk dalam nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BM Semarang selama minimal satu tahun. Rumus pengambilan sampel menurut Wibisono (2003) dalam Riduwan (2007:50) apabila populasi tidak diketahui secara pasti adalah sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{Za/2\sigma^2}{e} \right)$$

Di mana :

N = Besar Sampel

Z_{α} = Tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam penentuan sampel 1,96 dengan

tingkat kepercayaan 95% σ = Standar Deviasi Populasi e = Tingkat kesalahan

maksimum yang ditoleran

3.3 Sumber dan Jenis Data

Metode pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu :

1.Data Primer

Data primer diperoleh dari proses penelitian langsung dari pasrtisipan atau sasaran penelitian, dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang mana responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dikembalikan kepada penelitinya.

Kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan sebuah pendekatan yaitu skala likert. Skala likert ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena di dunia.(Sugiyono, 2014)

2.Data Sekunder

Data sekunder adalah diperoleh dari catatan-catatan atau dokumen yang terkait dengan penelitian. Data sekunder yang digunakan penulis berasal dari

buku-buku, jurnal, dan media internet untuk memperoleh informasi serta daya yang ingin digunakan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan sebuah data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 cara yaitu :

1. Metode Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan cara berkonsultasi langsung dengan karyawan BMT Semarang beserta kepala cabang.

2. Metode Angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung.

Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan BMT Semarang untuk mengetahui persepsi responden tinggal memilih dan menjawab langsung.

3.Studi Pustaka

Metode studi pustaka merupakan teknik pencarian dengan melakukan pencarian data lewat literatur-literatur yang terkait misalnya buku-buku referensi, artikel tentang tingkat kepuasan kerja.

3.5 Skala Pengukuran

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini termasuk data berskala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang mengategorikan variabel-variabel untuk menunjukkan perbedaan di antara berbagai kategori, tetapi juga mengurutkannya ke dalam beberapa cara (Uma, 2006). Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal. Yaitu dengan memberikan nilai pada setiap pertanyaan pada kuesioner :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban netral (N) diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban setuju (S) diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai = 5

3.6 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung, apabila r hitung sig. $\leq 0,05$ = valid dan r hitung sig. $> 0,05$ = tidak valid (Ghozali, 2011)

2. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2011).

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2011) : Hasil $\alpha > 0,70$ = reliabel dan

Hasil $\alpha < 0,70$ = tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Dari data-data yang penulis butuhkan sudah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

A. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Dalam penelitian variabel independen yang digunakan adalah komitmen afektif dan komunikasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu Komitmen Afektif (X1), Komunikasi (X2), terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat atau menguji pengaruh berapa banyak varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh sekelompok prediktor (Sekaran, 2006).

Rumus (Sugiyono, 2005) : $Y = a$

$$+ b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

a = Konstanta
b1 b2 = Koefisien regresi
Y = Kinerja pegawai
X1 = Komitmen Afektif X2 = Komunikasi
e = Error

B. Koefisien Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

C. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, \text{dst.}$) secara bersama-sama.

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk

melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R² semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R² semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan

- b. Jika K_d mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) seperti dijelaskan dalam tabel 1.3 mengenai pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

D. Uji t

Pengujian Hipotesis penelitian dilakukan dengan Uji t (t-test) yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel independen (Komitmen Afektif dan Komunikasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi atau tidak signifikansi koefisien regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan Uji t. Langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Formulasi

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Level Of Significance $\alpha = 0.05$

Ttabel dirumuskan sebagai berikut : $t_{tabel} = (t_{\alpha/2}, n-k)$

- c. Rule of the test

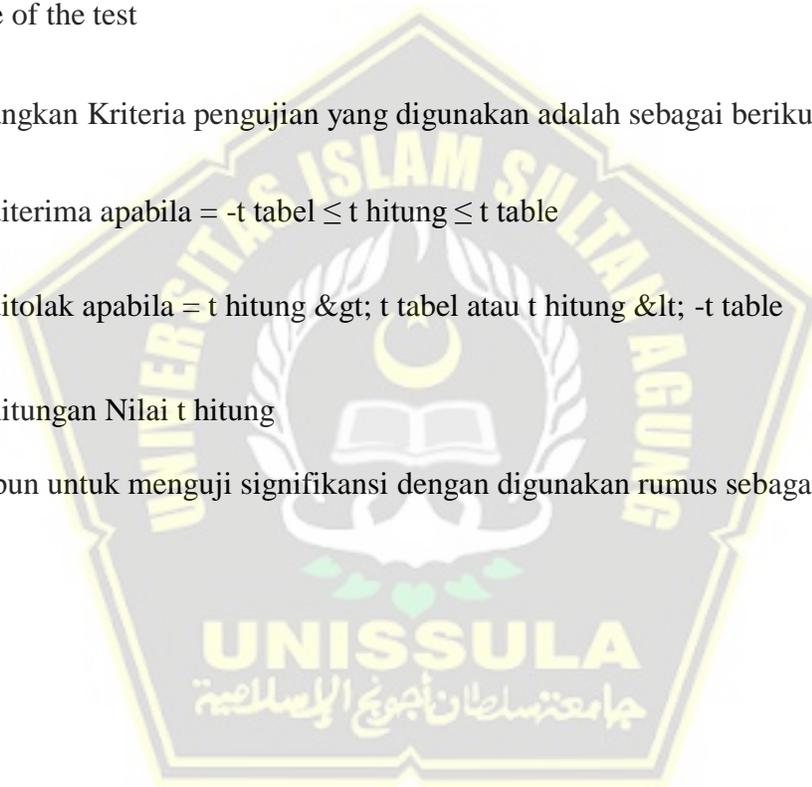
Sedangkan Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

- d. Perhitungan Nilai t hitung

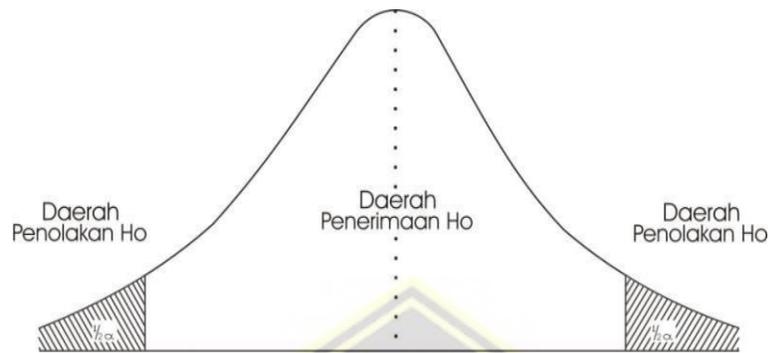
Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut :



Gambar 3.1

Uji t

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana: b : Koefisien regresi

S_b : Standar error koefisien regresi

$$S_b = \frac{s_{yx}}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

- e. Kesimpulan
- f. Ho diterima atau ditolak

E.Uji f

Uji f bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel bebas meliputi citra merek, kualitas produk dan harga terhadap keputusan

pembelian. Uji F Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen/terikat. (Ghozali, 2011). Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

a. Formulasi H_0 dan H_1

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0 ;$$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (komitmen Afektif dan Komunikasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 ;$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (komitmen Afektif dan Komunikasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Level of Significance

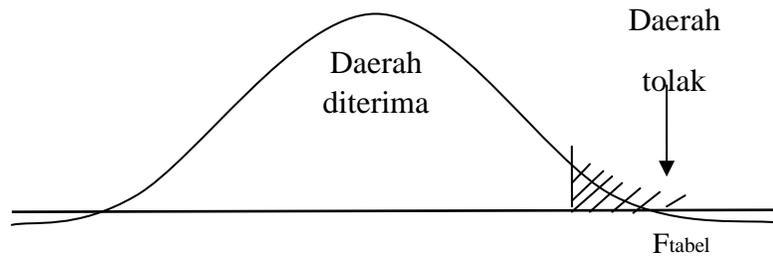
F_{tabel} dirumuskan sebagai berikut : $F_{tabel} = F_{\alpha; (k-1); (n-k)}$

b. *Rule of the test*

Kriteria Pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$H_0 \text{ diterima apabila } = -F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } = F_{hitung} > F_{tabel} \text{ atau } F_{hitung} < -F_{tabel}$$



c. Perhitungan Nilai F

F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg}}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} : Jumlah kuadrat residu k :

Jumlah variabel bebas n : Jumlah

sampel

d. Kesimpulan

e. H_0 diterima atau ditolak

3.8 Operasional Variabel Penelitian

Peneliti melakukan pengukuran sebuah variable dengan menggunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini terdapat tiga variable yang diteliti yaitu Komitmen Afektif,

Komunikasi dan Kinerja Pegawai. Agar Lebih mudah untuk melihat variable penelitian yang digunakan maka penulis menjabarkannya ke dalam bentuk

operasionalisasi variable yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1

Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala
2.	<i>Komunikasi</i> Komunikasi adalah proses di mana informasi dipertukarkan antara pengirim dan penerima. Hal ini melibatkan penyampaian pesan dari pengirim di satu sisi, ke penerima di sisi lain, melalui media.	<ul style="list-style-type: none">• Komunikasi yang berhubungan dengan tugas• Komunikasi yang berhubungan dengan inovasi• Komunikasi yang berhubungan dengan sosial• Komunikasi yang mempertahankan hubungan pegawai (Wang, 2016)	Skala Likert 5 Point

3.	<i>Komitmen Organiasional</i> Adalah suatu keadaan psikologis yang prihatin tentang bagaimana individu merasa saling memiliki ikatan dan rasa bangga akan organisasi yang dimilikinya	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap Loyalitas • Berpegang pada aturan • Keterikatan pada organisasi • Sikap dan Tanggung Jawab (<i>Pahlawi, 2017</i>) 	Skala Likert 5 Point
4.	Kinerja SDM Adalah kemampuan individu/ karyawan dalam melakukan pekerjaan dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kemampuan beradaptasi dan bersikap fleksibel	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kuantitas kerja <input type="checkbox"/> Kualitas kerja <input type="checkbox"/> Adaptabilitas <input type="checkbox"/> Fleksibilitas (<i>Ana Suzete, 2016</i>) 	Skala Likert 5 Point

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1-5.

Nilai untuk skala likert ditentukan mulai nilai 1 untuk pertanyaan negatif dan 5 untuk nilai positif seperti :

1. Sangat setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. Ragu-ragu = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian dan analisis study, akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 18. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

TABEL 4.1
JENIS KELAMIN

			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	34,3	34,3	34,3
	Perempuan	67	65,7	65,7	100,0

Total	100	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dikemukakan bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah wanita yaitu dengan presentasi sebesar 67 %, kemudian jumlah responden paling sedikit yaitu ada pada kaum pria sebesar 35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian banyak karyawan yang bekerja di BMT Kota Semarang di dominasi oleh kaum Wanita, dikarenakan pekerjaan dibidang keuangan memang lebih banyak menggunakan jasa – jasa pelayanan kaum wanita dalam bidang perbankan memang sangat dibutuhkan karena mereka cenderung untuk memiliki ketelitian dan kesabaran dalam pelayanannya. Kemudian presentase yang paling sedikit ada pada karyawan pria dengan jumlah 35% hal ini dikarenakan di BMT Kota Semarang membutuhkan tenaga pria hanya untuk bagian oprasional dan lapangan saja. Sehingga jumlah mereka dalam survei yang dilakukan oleh peneliti cenderung lebih sedikit.

4.2.2 Pendidikan Responden

TABEL 4.2
JENIS PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
SMA	17	16,7	16,7	16,7
DIPLOMA	20	19,6	19,6	36,3
SARJANA	56	54,9	54,9	91,2

PASCASARJANA	9	8,8	8,8	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak yaitu ada pada tingkat sarjana dengan presentase sebesar 54,9%. Kemudian dilanjutkan dengan tingkat diploma sebesar 19,6% hal ini menunjukkan sebagian responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan mengenyam bangku perguruan tinggi. Kemudian jumlah pendidikan yang paling sedikit yaitu ada pada tingkatan pascasarjana sebesar 8,8 %. Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden sebagian besar mengenyam bangku perkuliahan .

4.2.3 Masa Kerja

TABEL 4.3
MASA KERJA KARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
< 1 Tahun	58	56,9	56,9	56,9
> 1 Tahun	26	25,5	25,5	82,4
3 Tahun Ke atas	18	17,6	17,6	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden lama bekerja di BMT Kota Semarang yaitu kurang dari satu tahun dengan presentase sebesar 56,9 %. Kemudian jumlah

presentase yang paling seikit yaitu ada pada responden dengan masa kerja di BMT Kota Semarang dengan jangka waktu tiga tahun keatas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam gambaran penelitian terhitung tepat karena sebagian besar responden memiliki frekuensi kurang dari satu tahun yang cocok untuk menjadi objek penelitian pengaruhnya dengan komitmen oraganisasional terhadap kinerja karyawan yang ada di BMT Kota Semarang.

4.3 Analisis Kualitatif

Berdasarkan hasil tanggapan dari 100 orang responden tentang pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus BMT Di Semarang), maka peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut, menurut (Umar, 2012) :

TT-TR

RS = _____

Kelas

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

RS = $\frac{5-1}{$

5

RS = 0,8

Berikut ini akan dijelaskan rentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

No	Interval	Kategori
1	Interval 1 – 1,80	Sangat Rendah
2	Interval 1,81 – 2,60	Rendah
3	Interval 2,61 – 3,40	Sedang
4	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi
5	Interval 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Komunikasi (X1). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Komunikasi (X1) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

TABEL 4.4
DESKRIPTIF VARIABEL KOMUNIKASI

Indikator	Indeks										Ratarata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Komunikasi yang berhubungan dengan tugas	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24

Komunikasi yang berhubungan dengan inovasi/ide baru	32	160	66	264	2	6	0	0	0	0	4,30
Komunikasi yang berhubungan dengan sosial	24	96	70	280	6	18	0	0	0	0	3,94
Komunikasi yang mempertahankan hubungan pegawai	32	160	68	272	0	0	0	0	0	0	4,32
Nilai rata-rata											4,2

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,2 yang berarti respon responden tergolong tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi yang baik sangat diperlukan bagi Karyawan BMT di Kota Semarang. Dengan jumlah rata –rata indikator terbanyak yaitu ada pada indikator yaitu Komunikasi yang mempertahankan hubungan pegawai sebesar 4,32 % hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada BMT Kota Semarang sangat menginginkan dan mendukung adanya pola komunikasi yang membuat mereka nyaman sehingga dapat mempertahankan kinerja mereka. Dengan adanya Komunikasi yang mempertahankan hubungan pegawai maka koordinasi antar lini devisi menjadi jelas dan meminimalisir adanya salah tafsir diantara karyawan yang bekerja sama , sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komunikasi yang teratur.

Kemudian indikator terendah ada pada Komunikasi yang berhubungan dengan sosial sebesar 3,94% hal ini menandakan karyawan BMT Kota Semarang memiliki sikap terbuka ketika menerima informasi dari rekan kerja, setuju pimpinan mengembangkan motivasi kerja

karyawan, memberikan kesempatan mencari ilmu, memberikan penghargaan atas penyelesaian pekerjaan, simpatik dengan persoalan pribadi karyawan, diberikan kesempatan untuk maju dan dipromosikan, adanya penerimaan oleh kelompok, adanya perasaan ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab bersama merupakan komunikasi antar pribadi yang menandakan terjadinya komunikasi antarpribadi antara karyawan yang satu dengan yang lain maupun antara pimpinan dengan karyawan seperti sikap keterbukaan, dan sikap pimpinan yang simpatik mengenai persoalan pribadi.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Komitmen Organisasi (X2). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi (X2) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

TABEL 4.5

DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN AFEKTIF

Indikator	Indeks										Ratarata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Sikap Loyalitas	48	240	50	200	2	8	0	0	0	0	4,48
Sikap Berpegang pada aturan	38	190	58	232	4	12	0	0	0	0	4,64
Keterikatan pada organisasi	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
Sikap tanggung jawab pada organisasi	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,18
Nilai rata-rata											4,43

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,43 yang berarti respon responden tergolong sangat tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Afektif yang baik sangat diperlukan bagi Karyawan BMT Kota Semarang. Dengan nilai rata-rata tertinggi 4,64 % diperoleh pada indikator Sikap berpegang teguh pada aturan sehingga memiliki rasa dalam diri karyawan yang menumbuhkan kekuatan yang bersifat kuat dan terikat dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan berpegang teguh pada aturan yang telah disepakati bersama sama.

Kemudian indikator terendah ada pada Sikap dan tanggung jawab kepada organisasi sebesar 4,18% yang masih tergolong tinggi hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMT Kota Semarang, memiliki rasa bertanggung jawab dalam amanah yang diberikan oleh atasan mereka. Mereka memiliki rasa ikhlas untuk berkontribusi lebih diluar pekerjaannya. dilihat jika karyawan dalam penelitian ini cenderung memiliki sikap dan tanggung jawab yang lebih adalah karyawan yang sudah lama masa kerjanya dan memiliki jabatan sehingga mereka memiliki sikap dan tanggung jawab lebih dibandingkan karyawan yang lainnya.

Kemudian setelah memiliki sikap dan tanggung jawab yang lebih maka mereka bekerja dengan sangat santai, nyaman serta fleksibel. Dengan adanya rasa tumbuhnya komitmen afektif dalam diri karyawan BMT Kota Semarang maka Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki keaktifan dan memiliki peran dalam pekerjaannya masing-masing

sehingga memiliki keterlibatan yang aktif dalam organisasi sehingga timbul rasa bangga dan memiliki akan identitas perusahaan tempat mereka bekerja.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian, pertama kali dilakukan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

TABEL 4.6
DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Indikator	Indeks										Ratarata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Kuantitas Kerja	18	90	76	304	6	18	0	0	0	0	4,12
Kualitas Kerja	32	160	60	240	8	24	0	0	0	0	4,24
Adaptabilitas Karyawan	28	140	60	240	10	30	2	4	0	0	4,10
Fleksibilitas Karyawan	24	120	70	280	6	18	0	0	0	0	4,18
Nilai rata-rata											4,19

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 4,19 yang berarti respon responden tinggi, atau dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya Kinerja Karyawan yang baik sangat diperlukan bagi Karyawan BMT Kota Semarang . Dengan nilai rata-rata tertinggi 4,24 % diperoleh pada indikator Kualitas Kerja hal ini menandakan bahwa karyawan BMT Kota Semarang, dengan adanya kualitas standar kerja yang baik yang

diterapkan oleh BMT Kota Semarang. Dengan adanya standar kualitas kerja maka karyawan akan terpacu dalam berlomba- lomba meningkatkan kapasitasnya dibidang mereka masing – masing sehingga secara perlahan kinerja dan produktifitas karywan akan meningkat. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan menciptakan kinerja yang lebih kompeten.

Kemudian presentase terendah ada pada indikator Adptabilitas Karyawan sebesar 4,10 % yang juga masih tergolong tinggi hal ini menandakan bahwa Karyawan BMT Kota Semarang menerapkan sistem adaptabilitas yang tinggi untuk menyesuaikan keadaan yang baru sehingga beradaptasi secara cepat untuk dapat meningkatkan kinerjanya dikarenakan pada jaman sekarang yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan – perubahan teknologi yang ada. Dengan adanya Keterbukaan kesempatan dalam memberikan ide, saran dan pembaharuan merupakan salah satu kunci untuk membentuk adaptabilitas organisasi. Dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi memerlukan komitmen penuh dari pimpinan untuk mengeluarkan program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh.

*TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS*

Variabel	No. Item	R hitung	R table 5%	Sign	Keterangan
<i>Komunikasi (X1)</i>	X1.1	0,681	0.2732	0,000	Valid
	X1.2	0,687		0,000	Valid
	X1.3	0,697		0,000	Valid
	X1.4	0,799		0,000	Valid
Komitmen Afektif (X2)	X2.1	0,675	0.2732	0,000	Valid
	X2.2	0,707		0,000	Valid
	X2.3	0,623		0,000	Valid
	X2.4	0, 626			
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,791	0.2732	0,000	Valid
	Y1.2	0,785		0,000	Valid
	Y1.3	0,750		0,000	Valid
	Y1.4	0,738			

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

Dari hasil uji validitas variabel *Komunikasi*, *Komitmen Afektif* dan *Kinerja Karyawan* dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
<i>Komunikasi (X1)</i>	0,784	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif (X2)	0,755	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,60	Reliabel

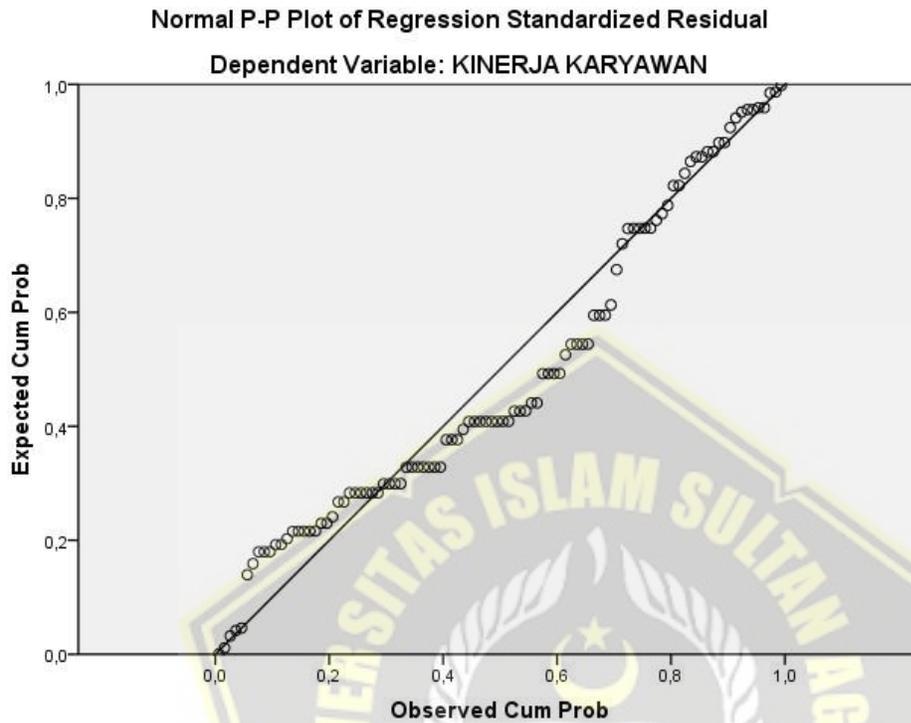
Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel koefisien 4.9 semua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak diuji ke tahap selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel Komunikasi, Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan telah memenuhi persyaratan, artinya bahwa variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji normal *probability plot*. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012).

Gambar 4.1
Pengujian Normalitas dengan Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.4 Uji Kolmogorov Smirnov

Dasar pengambilan keputusan melalui analisis grafik ini, jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sementara dasar pengambilan keputusan Uji Kolmogorov Smirnov yaitu data yang normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05

TABEL 4.9
HASIL UJI KOLMOGOROV- SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}		,0000000
	Mean	1,44544023
	Std. Deviation	,130
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,130
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,296
Asymp. Sig. (2-tailed)		,169

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel uji Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan angka nilai signifikansi 0,169 berarti telah melebihi diatas nilai signifikansi yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.4.5 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama

variabel bebas = 0. Multikoloneritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4.9
HASIL UJI MULTIKOLONERITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Komunikasi</i>	0,853	1,172
Komitmen Afektif	0,853	1,172

Sumber : Data Primer yang diolah,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

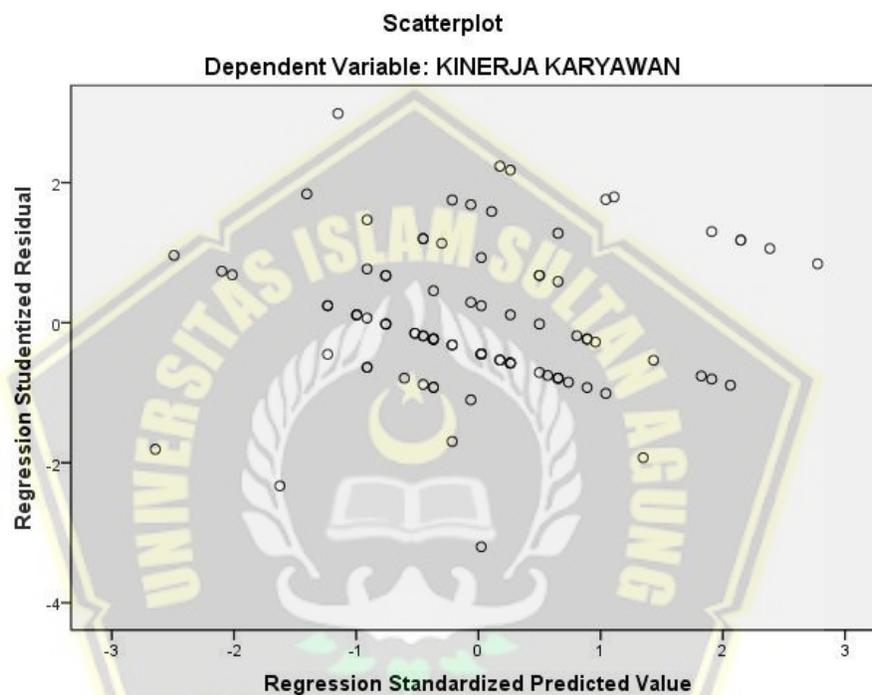
4.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain (Ghozali, 2012). Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID.

Kriteria yang digunakan adalah jika terjadi pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi

heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1
Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil pengamatan Gambar 4.2 diatas dapat terlihat grafik tidak membentuk pola khusus, yaitu titik yang menyebar sehingga dapat dikatakan baha model tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.4.7 Pengujian Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer spss for windows versi 18.0. Persamaan regresi berganda digunakan untuk menguji H1 sampai H5 yaitu pengaruh variabel bebas (Komunikasi dan Komitmen Afektif) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil analisis persamaan pertama dapat diringkas pada tabel berikut

4.5 Analisis Regresi Berganda

A. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan OLS. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut :

TABEL 4.10
TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^a	,232	,216	1,460

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN AFEKTIF, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1		8,849	1,468		6,026	,000
	(Constant)					
	KOMUNIKASI	,310	,083	,362	3,757	,000
	KOMITMEN AFEKTIF	,189	,087	,208	2,161	,033

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model persamaan adalah sebagai berikut : $Y_1 = 0,362X_1 + 0,208X_2 + E$

Dari model tersebut diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki arah positif sebagaimana yang diharapkan.

- a. Koefisien Komunikasi memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa Komunikasi yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya
- b. Koefisien Komitmen Afektif memiliki arah positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa Komitmen Afektif yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan Dan selanjutnya hasil tersebut dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing masing koefisien regresinya

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variable) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 4.10 ditunjukkan nilai R^2 pada model regresi satu sebesar 0,216 yang artinya 21,6% variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Komunikasi dan Komitmen

Afektif, sedangkan sisanya 78,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

4.6 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial (individual) variabel bebas berpengaruh secara signifikan maupun tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Yang artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Komunikasi sebesar 0,362 dengan nilai probabilitasnya 0,000 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis pertama, sehingga dugaan yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.

2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh nilai dari koefisien Komitmen Afektif sebesar 0,208 dengan nilai probabilitasnya 0,033 lebih kecil dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang memiliki arti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut maka Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian tersebut mampu menerima hipotesis kedua, sehingga dugaan yang menyatakan Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.

a. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p -value) hasil hitung. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0.05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

1. Uji Hipotesis 1

Koefisien regresi standar variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan yang dari model 1 diperoleh hasil 0,362. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Komunikasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 3,757 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini

diterima. Dengan kata lain Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.Uji Hipotesis 2

Koefisien regresi standar variabel Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan yang dari model 1 diperoleh hasil 0,208. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Komitmen Afektif yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t hitung sebesar 2,161 dan signifikansi sebesar 0,033. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain Komitmen Afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.7Pembahasan

1.Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Komunikasi efektif pada karyawan BMT Kota Semarang untuk membangun Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Komunikasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Komunikasi yang tertinggi yaitu indikator Komunikasi yang mempertahankan hubungan pegawai sebesar 4,32 % hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada BMT Kota Semarang sangat menginginkan dan mendukung adanya pola komunikasi yang membuat mereka nyaman sehingga dapat mempertahankan kinerja mereka. Dengan adanya Komunikasi yang mempertahankan

hubungan pegawai maka koordinasi antar lini devisi menjadi jelas dan meminimalisir adanya salah tafsir diantara karyawan yang bekerja sama , sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komunikasi yang teratur. Komunikasi yang ada pada karyawan BMT Kota Semarang dianggap sebagai unsur penting dalam pengaturan kerja organisasi. Komunikasi yang baik bisa digunakan sebagai suatu pendekatan di mana setiap orang harus berpartisipasi untuk menciptakan suatu budaya yang efektif dalam organisasi. Ini mengarah pada berbagi pengetahuan, pendapat, dan ide yang menghasilkan inovasi, pengambilan keputusan yang efektif dan juga peningkatan produktivitas suatu organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hellweg dan Phillips dalam Mahdieh (2015),kinerja karyawan meningkat ketika ada komunikasi dalam organisasi dan, selain hal-hal lain, komunikasi dalam organisasi membantu karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik, memiliki informasi tentang tugas yang harus mereka lakukan, dan tentang tujuan organisasi. Mereka berpendapat bahwa keberadaan komunikasi dalam organisasi mengarah ke peningkatan kinerja yang baik kemudian Dinsbach (2017) menemukan bahwa ada hubungan positif dan kuat antara komunikasi, kepuasan kerja dan identifikasi organisasional. Mereka berbicara tentang diskriminasi antara karyawan di mana mereka menemukan bahwa karyawan yang diperlakukan tidak adil menyebabkan hasil negatif; sedangkan karyawan yang diperlakukan sama lebih puas dan berkomitmen untuk organisasi mereka. Mereka memeriksa hubungan positif antara

komunikasi dan peningkatan kinerja dan hasil dan studi mereka menunjukkan bahwa komunikasi adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Komitmen Afektif pada karyawan BMT Kota Semarang efektif untuk membangun Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Komitmen Afektif yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Komitmen Afektif yang tertinggi yaitu indikator Sikap berpegang teguh pada aturan sebesar 4,64 %, sehingga karyawan memiliki rasa dalam diri karyawan yang menumbuhkan kekuatan yang bersifat kuat dan terikat dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan berpegang teguh pada aturan yang telah disepakati bersama sama.

Komitmen afektif tampaknya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi an ini dapat dicapai oleh individu dengan tingkat komitmen yang tinggi karena karyawan dengan rendah tingkat komitmen hanya akan cukup tanpa menempatkan hati mereka ke dalamnya . Kategori karyawan yang memiliki rasa ini tampaknya lebih mementingkan kesuksesan pribadi daripada dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan mereka kebanyakan memandang diri mereka sebagai orang luar dan bukan sebagai anggota jangka panjang organisasi dan

setiap tawaran pekerjaan yang menarik di tempat lain sangat mungkin terjadi dalam keberangkatan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mempelajari hubungan antara komitmen afektif dan kinerja karyawan telah dipelajari oleh berbagai peneliti. Khan et al (2010) dan Pahlawi (2017) mempelajari dampak komitmen afektif pada kinerja SDM dan mengungkapkan hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja pekerjaan. Dia juga menemukan bahwa kinerja pekerjaan muncul sebagai penentu utama komitmen karyawan dan manajer yang disarankan untuk memberikan perhatian khusus kepada para pendahulu komitmen organisasional sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kemudian meningkatkan produktivitas organisasi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat Komunikasi yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja Karyawan BMT Kota Semarang. Artinya peningkatan Kinerja Karyawan dapat dibangun oleh indikator – indikator Komunikasi sehingga Komunikasi mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Kota Semarang.
2. Komitmen Afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Kota Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat Komitmen Afektif yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Kota Semarang. Artinya peningkatan Komitmen Afektif dapat dibangun oleh indikator – indikator Kinerja Karyawan sehingga Komitmen Afektif mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT Kota Semarang.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi manajerial dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut adalah :

1. Dilihat dari nilai koefisien beta tertinggi pada penelitian ini ada pada variabel Komunikasi sebesar 0,362 hal ini menandakan dari kedua variable yang ada variabel komunikasi memiliki pengaruh yang paling besar sehingga saran untuk implikasi manajerial adalah perusahaan perlu mendukung adanya pola komunikasi yang membuat mereka nyaman sehingga dapat mempertahankan kinerja mereka. Dengan adanya Komunikasi yang mempertahankan hubungan pegawai maka koordinasi antar lini devisa menjadi jelas dan meminimalisir adanya salah tafsir diantara karyawan yang bekerja sama , sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komunikasi yang teratur. Karena Pola komunikasi merupakan hal penting dalam koordinasi yang terjadi antara karyawan dengan karyawan maupun pemimpin cabang/pemimpin unit. Maka pemilihan jenis pola komunikasi merupakan hal yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Disarankan agar Bank BMT yang ada di Kota Semarang untuk selalu menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan, maupun antara karyawan dengan karyawan yang lainnya, sehingga pesan dapat dimengerti dan feedback yang diinginkan dapat tercapai dengan cara mendiskusikan secara demokratis setiap permasalahan dan solusinya serta terbuka menerima solusi yang dikemukakan karyawannya.

5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Menggunakan objek kurang luas, yaitu hanya sebatas karyawan BMT yang ada di area Semarang saja yang terdiri dari sebanyak 100 responden.

Variabel penelitian ini hanya sebatas tiga variabel saja yaitu Komunikasi, Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan sehingga kurang memenuhi kondisi sesungguhnya dilapangan.

2. Penelitian ini memperoleh hasil R Adjusted yang sedikit yaitu sebesar 21,6% sehingga 21,6% variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Komunikasi dan Komitmen Afektif, sedangkan sisanya 78,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

2.4.1 Agenda Peneliti Mendatang

1. Penelitian yang akan mendatang harus lebih banyak lagi variabel yang digunakan contohnya, *Innovative Work Behaviour*, *Work Life Balance*, dan *Work engagement* sehingga mampu memperkuat suatu penelitian, permasalahan lebih lengkap dan kemungkinan berdampak pada penemuan konsep baru yang dapat Kinerja Karyawan pada BMT se Kota Semarang
2. Jumlah responden yang digunakan lebih bervariasi dan lebih banyak lagi sehingga pendapat dari berbagai wilayah dapat tersampaikan. Serta memperluas populasi dan sampel yang digunakan agar diperbesar dari sampel sebelumnya, hal ini dilakukan supaya hasil penelitian lebih spesifik dan menarik untuk dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. 2009. Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47(2), 269- 292.
- Akintayo, D.I. 2010. Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment among Industrial Workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*. Vol. 2 No. 1
- Ali, Imran; Ur Rehman, Kashifl , 2010, Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance, *African Journal of Business Management* Vol. 4(12), pp. 2796-2801, 4 October, 2010
- Armstrong, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management - The New. Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. 2000. *Handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Ferdinand. Augusty, 2009, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Beardwell J, Claydon T. 2007. *Human Resource Management:A. Contemporary Approach*. London. FT. Vol 5 July-August
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., Quin Mills, D. and Walton, R. 2014, *Human Resource Management: A General Manager's Perspective*, Free Press, Glen Coe, IL.
- Bhatti, KK; Nawab, S dan Akbar, A, 2011, Effect of Direct Participation on Organizational Commitment, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 9 [Special Issue - May 2011]
- Chen, J., Silverthorne, C., & Hung, J. 2016. Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242-49.
- Chusmir, L. H., Koberg, C.S., & Mills, J. 2014. Male-female differences in the association of managerial style and personal values, *Journal of Social*

Psychology. 129, 65-7

- Cotton, J., Vollrath, D., Froggatt, K., Lengnick-Hall, M., & Jennings, K. 1988. Employee participation: Diverse forms and different outcomes'. *Academy of Management Review*, 73, 103-112.
- Dinsbach, A. A., Feij, J. A., & de Vries, R. E. 2017. The role of communication in an ethnically diverse organization. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(6), 725-745.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. 2015. "Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice". *Journal of Applied Psychology*. pp:87.611628.
- Elangovan, A. R. 2011. Causal ordering of stress, satisfaction, and commitment, and intentions to quit: a structural equation analysis. *Leadership and organizational development Journal*, 22(4), 159-165.
- Femi, Asamu Festus 2013, Perception Of Performance Appraisal And Workers' Performance In Wema Bank Headquarters, Lagos, *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, Vol.1, No.4, pp. 89-101, December 2013
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mankunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Badan Penerbit FE Undip, Semarang.
- Gibson, James L. et al. 2016. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goris, José R., Vaught. Bobby C. Pettit, JR, 2000, An Examination of Organizational Communication as a Moderator of the Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction, *The Journal of Business Communication*.

- Harshman, EF, dan Harshman, CL, 1999, Communicating With Employees: Building on an Ethical Foundation, *Journal of Business Ethics* 19: 3-19, 1999.
- Hunjra A.I, Ali M.A, Chani M.I, Khan H. and Rehman K. 2010. Employee Voice and Intent to Leave: An Empirical Evidence of Pakistani Banking Sector. *African Journal of Business Management*. 4(14), Pp.3056-3061.
- Husein Umar. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Suzete, A. (2016). Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 1038-1055.
- Ikemefuna, Samuel Emeka, 2012, Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State, *Journal of Humanities and Social Science*, Vol.2., No.14., p.275-287.
- Iqbal A; Farah, L; Ijaz, M dan Mushtad, H, 2015, Factors affecting the employee's performance a case study of banking sector in Pakistan, *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 08.,
- Kees, Jan Looise, Michiel Drucker, 2012. Employee participation in multinational enterprises: The effects of globalisation on Dutch works councils, *Employee Relations*, Vol. 24 Issue: 1, pp.29-52
- Khan, I; Nawaz, A dan Khan, MS, 2013, Determining the Organizational Commitment of Academicians in Public Sector Universities of Developing Countries like Pakistan, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*
- Kotler, P dan. Amstrong, G, 2002. *Dasar-dasar Pemasaran*. Jilid 1, Alih. Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta
- Locke E. A. dan Schweiger, D. M, 2014, Participation in Decision Making: One More Look, In: B. M. Staw Ed., *Research in organizational behavior*, JAI Press, Greenwich, 2014, pp. 265-339.
- Locke, DEA, dan Latham, GP, 2006, New Directions in Goal-Setting Theory, *Current Directions In Psychological Science*. Volume 15—Number 5

- Luthans, F. 2005. *Organizational Behaviour 10th Edition* (Terjemahan Vivin.Andhika Yuwono,dkk). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahdieh Omid, 2015, Interaction between Communication and Organizational Conflict and Its Relationship with Performance, *International Journal of Business and Administrative Studies*, 2015, 1(2): 6-12
- Marchington Mick dan Wilkinson, Adrian, 2005, *The Oxford Handbook of Participation in Organizations*, Oxford University Press, New York
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba. Empat, Jakarta
- Meyer, J.P dan Allen, N.J., 2010. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Monge, P. R., Cozzens, M. D., & Contractor, N. S. 1992. Communication and motivational predictors of the dynamics of organizational innovation. *Organization Science*, 3, 250-274.
- Negin. M, Omid.M and Ahmad, B.M 2013. The Impact of Organizational Commitment on Employees job performance. A study of Meli Bank. *International Journal of Contemporary Research in Business*. 5(5), 164-171.
- Nijhof, W. J., de Jong, J. M., & Beukhof, G. 2017. Employee commitment in changing organizations. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
- Ongori, H, 2017, A review of the literature on employee turnover, *African Journal of Business Management* pp. 049-054, June 2007
- Owusu-Boateng, W. and Jeduah. B. A. 2014, Effects of Organizational communication on Employee Performance: A Case of the Agricultural Development Bank, Tamale. *Public Policy and Administration Research*, Vol.4, No.6, 2014
- Pahlawi Lukman Ahmad Imron, 2017, Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Stie Adi Unggul Bhirawa (Stie "Aub") Surakarta. *Jurnal Ilmiah Profesional Indonesia*. Vol 1 No 1.

- Paré, G., & Tremblay, M. 2007. The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.
- PSU (Penn State University, 2011, Control Theory: a Brief Tutorial Purcell, J. and Geogiadis, K. 2007. Why should employers bother with workervoice?' in R. Freeman, P. Boxall and P. Haynes (eds) *What Workers Say: Employee Voice in the AngloAmerican Workplace*. Ithaca, NY: ILR press, 181-197
- Qaisar, MU, Rehman, MS dan Suffyan, M, 2012, Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, VOL 3, NO 11
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Roos, W Rene van Eedenm 2018, The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture, *SA Journal of Industrial Psychology | Vol 34, No 1*
- Rosidi. 2018. *Partisipasi dalam Penganggaran dan Prestasi Manajer: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Informasi Job Relevant*. Tesis tidak Dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang.
- Singh, Sharan Kaur Garib, 2009, A Study on employee participation in decision making, *unitar e-journal Vol. 5, No. 1, January 2009*
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & van Riel, C. B. M. 2015. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 49(5), 1051-1062.
- Stoner James, dkk, 1996, *Manajemen*, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Tubbs, Stewart L & Sylvia Moss, 2008, *Human Communication: Konteks-Konteks Komunikasi*, Editor Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wagner, 1994, *Participation's Effects on erformance and Satisfaction: AReconsideration of Research Evidence*

- Wang, Yan, 2016, The Role of Communication in Enhancing Employees' Organizational Commitment: Exploring the Relationship between Social-emotional-oriented Communication, Work-oriented Communication and Organizational Commitment in China, Master Thesis
- Wanjala, MW dan Kimutai, G, 2015, Influence of Performance Appraisal on Employee Performance in Commercial Banks in Trans Nzoia County - Kenya, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences August 2015, Vol. 5, No. 8
- Wiener, Y. 1982. Commitment in organizations. A normative view. Academy of Management Review, 7(3). 418-428
- Yan, Yi-Chun, 2012, High-involvement human resource practices, affective commitment, and organizational citizenship behaviors, The Service Industries Journal, 32:8, 1209-1227
- Yenny Verawati dan Joko Utomo, (2011), Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus, Jurnal Analisis Manajemen 5 (2), 1-8
- Yulianti, Eka, 2017. Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Dok & Perkapalan Kodja Bahari Persero) Shipyard Jakarta - 1), Journal Of Business Studies, Vol.2 No.2 Des 2017.
- Zheng W., Sharan K. and Wei J. 2010. New Development of Organizational Commitment: A Critical Review (1960-2009). African Journal of Business Management. 4(1).

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Universitas Sultan Agung Semarang Program Studi Ekonomi

Nama : Fadel Zastro Magribi

Nim : 30401700072

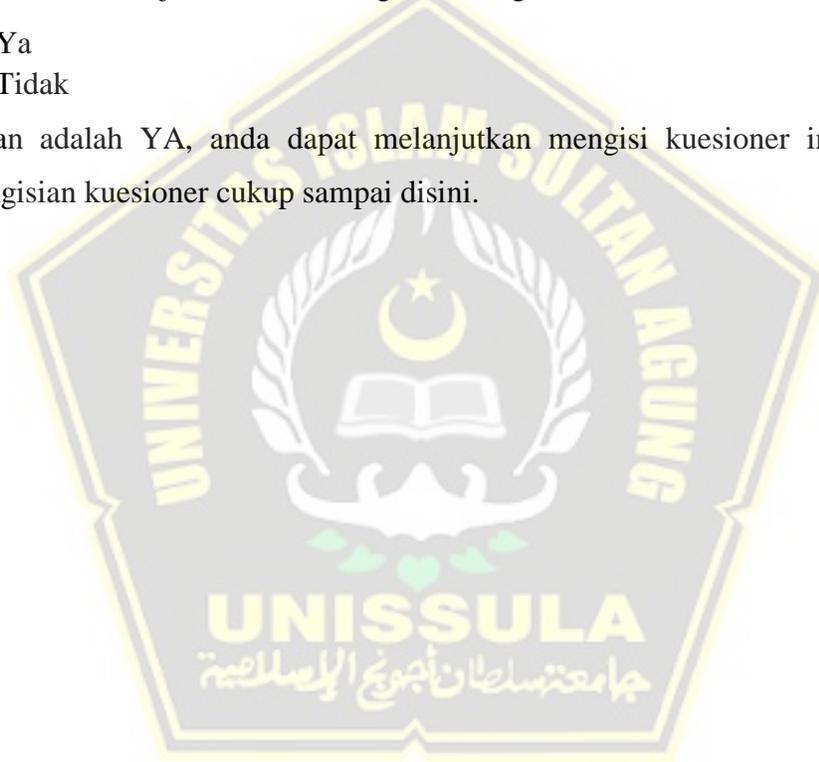
Sehubungan dengan penelitian yang tengah saya lakukan sebagai salahs atu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi. Saya memohon Saudara/I dapat meluangkan waktu sejenak mengisi kuesioner ini. Jawaban jujur yang Saudara/I berikan akan berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

A.Penyaringan Pertanyaan

Apakah Anda bekerja di BMT cabang Semarang ?

- a. Ya
- b. Tidak

Jika jawaban adalah YA, anda dapat melanjutkan mengisi kuesioner ini. Namun, jika TIDAK pengisian kuesioner cukup sampai disini.



IDENTITAS RESPONDEN

1. Masa Kerja : tahun

2. Jenis Kelamin : 3.Usia :

 4.Pendidikan Terakhir :

Petunjuk

Berilah peringkat (jawab) atas pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda silang (√) pada huruf-huruf yang tersedia di depan jawaban yang paling tepat dengan keadaan saudara

- a.Sangat setuju (SS) Skor 5
 b.Setuju (S) Skor 4
 c.Cukup Setuju (CS) Skor 3
 d.Tidak setuju (TS) Skor 2
 e.Sangat tidak setuju (STS) Skor 1

DAFTAR PERNYATAAN

Komunikasi

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Ada komunikasi yang intens antara atasan dan karyawan untuk menginformasikan					
2	Atasan selalu berkomunikasi dengan karyawan untuk inovasi atau ide-ide baru yang ada untuk meningkatkan					
3	Atasan mengkomunikasikan hal-hal yang terkait dengan topik sosial yang ada di					
4	Adanya komunikasi yang membuat saya dan karyawan lain memiliki hubungan					

Komitmen Organisasional

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa memiliki rasa ikatan yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja					
2	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga saya selalu tertib					
3	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan dan saya bangga					
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab semaksimal mungkin					

Kinerja SDM

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang di harapkan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan ketentuan organisasi/kantor					
3	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja saya					
4	Saya bisa menyesuaikan dan bersikap luwes terhadap situasi darurat (seperti <i>deadline</i>					

