

ANALISIS KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GOWA

Yusmarini Yusuf¹, Sutarjo Tui², Rusdiah Hasanuddin³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹yusmariniyusuf@gmail.com, ²sutardjotui@gmail.com, ³rusdiahr@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of communication and organizational commitment on employees performance in the Tourism and Culture Office of Gowa Regency. This research used explanatory research with survey data collection methods. The population in this research was all employees. The sampling technique in this research was probability sampling with saturated sample technique (all sample). Data were analyzed by using simple linear regression with SPSS 20. The result showed that: (1) communication partially affected employees performance by 43,2%; (2) commitment affected partially employees performance by 55,8%; and (3) communication and commitment affected employees performance by 74,8% and the rest were influenced by other variable not include in the model.

Keywords: *communication, commitment, and performance.*

PENDAHULUAN

Komunikasi dapat berlangsung dengan beberapa cara, yakni secara vertikal (dari atas ke bawah) maupun secara horisontal (dari bawah ke atas). Cara-cara komunikasi ini akan sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena sangat tergantung pada mekanisme komunikasi itu sendiri, yang lebih banyak menggunakan komunikasi verbal, yakni komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik secara lisan maupun tulisan.

Kemampuan menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting bagi pegawai karena memungkinkan pengidentifikasian tujuan, pengembangan strategi, dan tingkah laku untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa macam tipe komunikasi verbal, baik secara lisan (instruksi, pengarahan, laporan lisan, dan pembicaraan) maupun secara tulisan (surat, memo, petunjuk, dan laporan). Agar komunikasi ini berhasil, diperlukan suatu upaya, yakni mengetahui karakteristik subyek penerima informasi, obyek informasi dan cara komunikasi.

Hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, selama ini masih memiliki beberapa

permasalahan yang umum, yakni pada saat proses komunikasi berlangsung, penggunaan kata-kata kiasan masih sulit diterima oleh sebagian besar pegawai karena adanya perbedaan kualitas pegawai sehingga pesan dan informasi seringkali salah dalam hal interpretasi. Kondisi ini mengakibatkan pegawai sulit memahami makna pesan dalam komunikasi, menerima pesan tanpa melakukan analisa terhadap pesan tersebut, lebih percaya pada pesan yang disampaikan oleh orang yang dituakan atau jabatan lebih tinggi dan adanya *overlapping* dalam menerima pesan.

Kondisi secara aktual menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang mau mendengarkan perintah, instruksi, dan pengarahan dari orang tertentu, seperti kepala kantor. Selain itu, sering terjadi, dimana pegawai sudah menerima instruksi dari Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, namun mendapatkan instruksi yang berbeda dari kepala bidang, sehingga waktu penyelesaian tugas menjadi terhambat dan kualitas hasil pekerjaan menurun dan kinerja organisasi terhambat.

Komitmen organisasi merupakan topik penelitian yang menarik dikalangan praktisi dan akademis dewasa ini. Minat ini muncul karena komitmen organisasi sangat mempengaruhi perilaku pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjang efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Liou dan Nyhan, 2002).

Komitmen pegawai menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat pegawai untuk tetap tinggal dan bekerja, serta mengabdikan diri bagi organisasi. Banyak hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, diantaranya kepuasan yang diperoleh oleh pegawai selama mereka bekerja, antara lain kepuasan akan pembayaran yang diberikan oleh organisasi, kepuasan akan kondisi kerja merupakan faktor penentu komitmen organisasi yang pada akhirnya mendorong motivasi kerja pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan hidup organisasi (Armansyah, 2002).

Konsep komitmen mempunyai peran penting dan filosofi *Human Resources Management* (HRM). Kebijakan HRM didesain untuk meningkatkan integrasi organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas, dan kualitas kerja pegawai. Sumber daya manusia tidak akan termotivasi untuk berperan serta dalam proses menumbuhkembangkan kompetensi manajerial jika mereka tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Lebih lanjut Wiener (2002), berpendapat bahwa dengan dimilikinya komitmen, maka pegawai akan rela berkorban demi kemajuan organisasi, bersedia memberikan perhatian yang besar pada perkembangan organisasi dan memiliki tekad kuat untuk menjaga eksistensi organisasi di dalam pasar.

Berdasarkan hasil observasi sejak awal Tahun 2015, diketahui bahwa komitmen pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perlu mendapatkan perhatian. Komitmen pegawai ini ditunjukkan oleh sikap dan loyalitas, serta merupakan proses berkelanjutan sebagai anggota organisasi dalam mengekspresikan perhatian pada kesuksesan dan kebaikan organisasi. Masih adanya pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, seperti yang berkaitan secara psikologis, yakni kurang bangga menjadi bagian dari organisasi. Juga berkaitan secara moral, seperti kurang bergairah terhadap pekerjaan, tidak merasa khawatir dan merasa rugi jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Terakhir,

berkaitan secara norma atau budaya, seperti tidak ada upaya memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi dan belum adanya komitmen untuk tetap bertahan karena ikatan moral terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu: 1) Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa?; 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa?; 3) Apakah komunikasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa?

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah mengetahui, menganalisis dan menjelaskan tentang: 1) Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa; 2) Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa; dan 3) Pengaruh simultan komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

TINJAUAN LITERATUR

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun juga, setidaknya-tidaknya ada satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan pesan.

Secara tradisional (fungsionalis dan objektif), komunikasi organisasi cenderung menekankan kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasional (*organizational boundary*). Fokus utamanya adalah menerima, menafsirkan, dan bertindak berdasarkan informasi dalam suatu konteks, dimana tekanannya adalah komunikasi sebagai

suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Sementara sifat terpenting komunikasi organisasi adalah penciptaan pesan, penafsiran, dan penanganan kegiatan anggota organisasi. Bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi dan apa maknanya bergantung pada konsepsi seseorang mengenai organisasi. Bila organisasi dianggap sebagai struktur atau wadah yang telah ada sebelumnya, maka komunikasi dianggap sebagai suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu wadah. Dalam pandangan itu, komunikasi berfungsi mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Pada dasarnya komunikasi digunakan untuk menciptakan atau meningkatkan aktifitas hubungan antara manusia atau kelompok. Jenis komunikasi terdiri atas komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal.

Komitmen organisasional pada dasarnya dapat diartikan atau didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Dengan kata lain, komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Komitmen organisasi tersebut dapat menentukan kelangsungan hubungan karyawan dengan organisasinya (Rachid, 2003).

Menurut Meyer dan Allen dalam Zacharias (2016), komitmen organisasi merupakan suatu konstruk yang mencakup kebutuhan, keinginan, dan kewajiban yang diimplementasi kedalam tiga komponen, yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. *Affective commitment* didefinisikan sebagai suatu proses sikap, dimana seseorang merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan perusahaan karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. *Affective commitment* merupakan suatu interaksi positif antara karyawan dengan perusahaan karena adanya kesamaan nilai. *Affective commitment* merupakan tingkat

loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Komitmen ini akan mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan karyawan dalam organisasinya. *Continuance commitment* didefinisikan sebagai suatu keinginan karyawan untuk tetap menjadi karyawan pada perusahaan, dimana saat ini mereka bekerja karena adanya kerugian jika mereka keluar dari perusahaan. *Continuance commitment* merupakan ide atau pemikiran karyawan tentang kerugian-kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari organisasi (Feinstein, 2000). Sedangkan *normative commitment* merupakan kewajiban yang dirasakan oleh karyawan, bahwa karyawan idealnya tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

Simamora (2001), kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan. Nawawi (2003) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau non fisik.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi untuk orang-orang tertentu. Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung kepada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beranekaragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif. Demikian pula menurut Robins (2006), kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi, perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Menurut Umar (2001), bahwa kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (*performance*) organisasi tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing peserta organisasi bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, maka baik individu maupun organisasi dalam menjalankan aktifitasnya harus didasari oleh peraturan dan kinerja yang

baik. Atau dengan kata lain, organisasi yang merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Dalam hal ini, sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individu performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Menurut Dessler (2000), alasan perlunya menilai kinerja pegawai adalah menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji, menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk bersama-sama meninjau perilaku pegawai berkaitan dengan pekerjaannya.

Penilaian pegawai juga memungkinkan pegawai menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap definisi yang dapat diketahui. Dengan demikian, kinerja adalah suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Dalam penilaian kinerja pegawai, tidak hanya menilai hasil secara fisik, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang, seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan (Suprihanto, 2004).

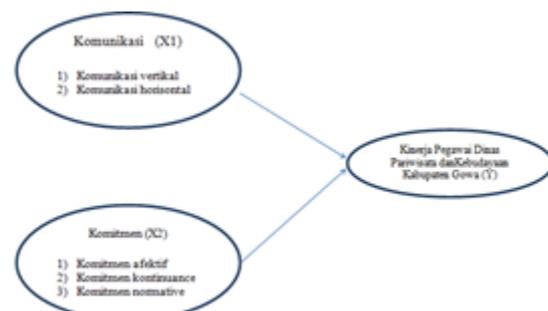
Menurut Mangkunegara (2002), aspek-aspek yang dipakai dalam penilaian kinerja meliputi kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas. Ia kemudian membagi pekerjaan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu pekerjaan produksi dan non produksi.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain: Rohyatul Jannah (2014) dengan judul penelitian Fungsi Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Pegawai di PT. Telkom Kandatel Bandung. Melalui analisis kualitatif, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi vertikal yang dilakukan oleh Humas PT. Telkom Kandatel Bandung dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai dalam beberapa hal perlu diperhatikan, yakni efektifitas dalam pemberian *reward* dan juga

kesejahteraan pegawainya melalui perhatian atas jenjang karir pegawai. Persamaan penelitian ini pada variabel komunikasi, namun perbedaannya pada alat analisis, dimana penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan penelitian sebelumnya menggunakan analisis kualitatif. Magdalena Ginting (2010) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Herna Medan. Melalui analisis regresi linear berganda, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi vertikal ($p=0,013$) dan komunikasi horizontal ($p=0,029$) mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Komunikasi diagonal dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Persamaan penelitian ini pada variabel komunikasi dan alat analisis regresi linear berganda, namun perbedaannya pada indikator komunikasi, dimana penelitian ini menggunakan komunikasi vertikal dan horizontal sebagai indikator, sementara penelitian sebelumnya menggunakan komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal sebagai variabel.

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan kerangka pikir, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa secara parsial; 2) Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa secara parsial; 3) Komunikasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa secara simultan.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Yusmarini (2020)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi dengan metode pengumpulan data survei. Penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Zacharias dan Rahawarin, 2015). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel kompetensi dan komitmen terhadap kinerja. Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *sampel jenuh* (sampel penuh), yakni sebanyak 46 orang, karena jumlah populasi yang relatif kecil (Zacharias dan Rahawarin, 2015).

Pada prinsipnya pengumpulan data dilakukan guna memperoleh data primer maupun data sekunder sehingga data yang dibutuhkan tersebut dapat dikumpulkan dan dianalisis lebih lanjut sesuai dengan tujuan penelitian. Guna mendukung analisa dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dan diajukan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala indeks dengan 4 alternatif jawaban untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuesioner. Penentuan skala dengan ketentuan sangat tinggi (*score* = 4), tinggi (*score* = 3), cukup rendah (*score* = 2), rendah (*score* = 1). Skala yang digunakan tersebut merupakan skala modifikasi dari skala likert, yaitu dengan meniadakan kategori jawaban yang berada di tengah (bila kategori jawaban ganjil), karena bisa menimbulkan kecenderungan responden menjawab ke tengah/kategori tengah (*central tendency effect*) (Tiro, 2000).

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka diberikan beberapa definisi operasional variabel berikut ini: 1) Komunikasi adalah pola dan bentuk komunikasi yang terjadi dalam konteks dan jaringan organisasi yang melibatkan bentuk-bentuk komunikasi formal dan informal; 2) Komitmen pegawai adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya; dan 3) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia/aparatur merupakan unsur penting penggerak dan organisasi yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategi organisasi, dilihat dari jumlah dan kualifikasinya, maka sumber daya aparatur yang dimiliki Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang cukup memadai secara kuantitas dalam mendukung tugas pokok dan fungsi organisasi. Jumlah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa sebanyak 46 orang.

Tabel 1.
Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa

No.	Penggolongan Pegawai	Jumlah
1.	Berdasarkan Eselon	
	a. Jabatan Struktural	
	- Eselon II	1
	- Eselon III	5
	- Eselon IV	15
	b. Non Eselon	25
2.	Berdasarkan Pangkat/Golongan	
	a. Golongan IV	7
	b. Golongan III	28
	c. Golongan II	9
	d. Golongan I	2
3.	Berdasarkan Pendidikan	
	a. SD	1
	b. SMP	1
	c. SMA	8
	d. D3	2
	e. S1	23
	f. S2	11

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, 2020.

Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai yang menduduki jabatan sebanyak 21 pegawai, mulai dari Kepala Dinas 1 orang, Sekretaris sebanyak 1 orang, Kepala Sub Bagian sebanyak 3 orang, Kepala Bidang sebanyak 4 orang, dan Kepala Seksi sebanyak 12 orang. Sedangkan jumlah pegawai berdasarkan pangkat dan golongan, sebagian besar bergolongan III, yakni penata muda, penata muda tingkat 1, penata dan penata tingkat 1.

Pegawai berdasarkan pendidikan, sebagian besar berpendidikan Sarjana Strata 1 yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa cukup memadai.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Menurut Sugiyono (2001), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai r kritis, jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *corrected item total correlation* positif di atas angka r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konstruk Variabel Komunikasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kommunikasi01	64.3261	17.736	.358	.725
kommunikasi02	64.4348	16.429	.363	.704
kommunikasi03	64.4348	15.007	.539	.656
kommunikasi04	64.3478	15.521	.436	.669
kommunikasi05	64.3261	16.358	.352	.690
kommunikasi06	64.4565	14.520	.487	.658
kommunikasi07	64.4783	15.455	.547	.660
kommunikasi08	64.3696	15.571	.397	.673
kommunikasi09	64.4565	17.187	.383	.708
kommunikasi10	64.4130	17.714	.323	.720
kommunikasi11	64.6957	16.750	.315	.693
kommunikasi12	64.6957	15.239	.536	.659
kommunikasi13	64.2174	16.307	.348	.681
kommunikasi14	64.4348	17.318	.367	.709
kommunikasi15	64.2391	15.608	.532	.663
kommunikasi16	64.4348	15.273	.390	.673

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konstruk Variabel Komitmen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
komitmen01	73.5217	26.033	.586	.791
komitmen02	73.7391	27.486	.343	.808
komitmen03	73.5435	25.987	.596	.790
komitmen04	73.7609	26.319	.339	.804
komitmen05	73.6957	26.083	.510	.794
komitmen06	73.7174	24.785	.767	.779
komitmen07	73.6087	27.043	.320	.804
komitmen08	73.7826	27.463	.358	.807
komitmen09	73.7826	27.463	.358	.807
komitmen10	73.6957	26.394	.452	.797
komitmen11	73.5435	25.409	.523	.791
komitmen12	73.6957	25.594	.407	.800
komitmen13	73.8043	26.916	.306	.803
komitmen14	73.7609	26.097	.454	.796
komitmen15	73.6522	25.521	.518	.792
komitmen16	73.5435	25.098	.540	.790
komitmen17	73.7826	28.707	.302	.828
komitmen18	73.7391	27.486	.321	.810

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Konstruk Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja01	17.4565	3.943	.331	.817
kinerja02	17.3696	3.349	.460	.727
kinerja03	17.5435	2.209	.777	.588
kinerja04	17.5435	2.209	.777	.588
kinerja05	17.6522	3.432	.524	.715

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *corrected item total correlation* positif di atas angka r tabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan *alpha cronbach*, yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Apabila $r_{hit} > 0,6$ maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Alpha Cronbach	r standar	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,699	0,6	Reliabel
Komitmen (X ₂)	0,809	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,751	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Variabel komunikasi adalah pola dan bentuk komunikasi yang terjadi dalam konteks dan jaringan organisasi yang melibatkan bentuk-bentuk komunikasi formal dan informal. Ada dua dimensi komunikasi pada penelitian ini, yakni komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal yang diuraikan secara terpisah dengan masing-masing indikator. Adapun distribusi frekuensi jawaban responden terhadap dimensi komunikasi vertikal pada variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Deskripsi Variabel Komunikasi pada Dimensi Komunikasi Vertikal

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang/%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Bawahan menyampaikan laporan hasil kerja	-	-	10,09	39,10	50
2.	Bawahan menyampaikan masalah dinas yang dihadapi	-	-	17,40	37,0	45,7
3.	Pimpinan membenarkan perintah dengan suara yang tegas	-	-	8,57	54,30	37,0
4.	Pimpinan membenarkan instruksi untuk setiap pelaksanaan tugas	-	-	6,50	50,0	43,5
5.	Pimpinan mengkomunikasikan setiap kebijakan baru pada bawahan	-	-	6,50	47,8	45,7
6.	Pimpinan membenarkan pengarahannya untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi	-	-	19,6	34,8	45,7
7.	Pimpinan membenarkan teguran dengan suara keras	-	-	4,3	67,4	28,3
8.	Pimpinan membenarkan teguran disertai ancaman akan adanya sanksi	-	-	8,70	47,8	43,5

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 7. Deskripsi Variabel Komunikasi pada Dimensi Komunikasi Horizontal

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang/%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Percakapan sehari-hari berlangsung secara normal	-	-	8,70	56,5	34,8
2.	Setiap perselisihan dikomunikasikan dan dicarikan jalan keluarnya	-	-	8,70	52,2	39,1
3.	Kejasama antar sesama rekan kerja berlangsung baik	-	-	13,0	71,7	15,2
4.	Overlapping pekerjaan dihindari dengan cara dikomunikasikan antar sesama pegawai	-	-	15,2	67,4	17,4
5.	Pegawai saling membenarkan saran yang sifatnya membangun	-	-	-	23	23
6.	Pegawai memiliki pedoman kerja masing-masing	-	-	6,50	58,7	34,8
7.	Pegawai saling berbagi informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan	-	-	-	24	22
8.	Pegawai aktif mengikuti pertemuan rutin setiap bulan	-	-	7	19	20
				15,2	41,3	43,5

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Komitmen pegawai adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Ada tiga dimensi komitmen pegawai pada penelitian ini, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang diuraikan secara terpisah dengan masing-masing indikator.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Komitmen Pegawai pada Dimensi Komitmen Afektif

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang/%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya bangga saat pertama kali menjadi pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	-	23	23
2.	Saya merasa terikat secara emosional pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	6,50	58,70	34,8
3.	Saya merasa loyal pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	-	24	22
4.	Saya merasa sulit memiliki Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	7	20	19
5.	Saya mengorbankan segala kemampuan untuk keberhasilan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	4,30	58,70	37,0
6.	Saya berupaya meningkatkan kemampuan	-	-	4,30	58,70	37,0

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 9. Deskripsi Variabel Komitmen Pegawai pada Dimensi Komitmen Berkelanjutan

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang/%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya khawatir kalau harus meninggalkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	4,30	23	21
2.	Saya putus asa kalau harus berhenti bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	6,50	29	21
3.	Saya merasa berat hati meninggalkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	6,50	29	14
4.	Saya merasa rugi kalau harus meninggalkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	4,30	27	17
5.	Saya akan menghadapi kesulitan kalau harus keluar dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	8,70	16	26
6.	Saya harus menghadapi konsekuensi jika harus meninggalkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	17,40	15	23
7.	Saya senang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	10,09	26	15
					56,50	32,60

Tabel 10. Deskripsi Variabel Komitmen Pegawai pada Dimensi Komitmen Normatif

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang/%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya wajib bekerja sebaik mungkin	-	-	4	26	16
2.	Saya wajib membalas kebaikan organisasi karena telah diberikan kesempatan untuk bekerja dan berkarya	-	-	8,70	56,50	34,80
3.	Saya merasa beruntung telah bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	5	14	27
4.	Saya memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	10,9	30,40	58,70
5.	Saya mengembangkan kejujuran dalam bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	-	-	4	25	17
				8,70	54,30	37

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Indikator yang digunakan adalah pencapaian sasaran, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kuantitas hasil dan kepemimpinan.

Tabel 11. Deskripsi Variabel Kinerja

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban (orang/%)				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Sasaran pekerjaan saya tercapai	-	-	-	56,50	43,50
2.	Pekerjaan saya berkualitas	-	-	-	22	24
3.	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	-	-	7	16	23
4.	Pekerjaan tercapai secara kuantitas	-	-	15,20	34,80	50,0
5.	Mampu bekerja sama dalam tim	-	-	15,20	34,80	50,0
					35	11
					76,10	23,90

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Variabel komunikasi (X_1) bertanda positif, ini berarti bila komunikasi berlangsung dengan baik akan mengakibatkan kinerja pegawai bertambah. Selanjutnya, besarnya koefisien regresi 0,189, artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel komunikasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,189 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator-indikator pada dimensi komunikasi vertikal dan dimensi komunikasi horizontal berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa ada tiga arus komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kabupaten Gowa. Pertama, komunikasi vertikal ke bawah yang merupakan wahana bagi pimpinan untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kedua, komunikasi vertikal ke atas, dimana para pegawai selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal, seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun yang sifatnya pribadi dan saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing. Ketiga, komunikasi horisontal yang berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel komunikasi sebesar 0,432. Ini berarti bahwa variabel komunikasi dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,432, dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki korelasi dengan kinerja pegawai sebesar 43,2% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien regresi variabel-variabel, variabel komunikasi (X_1) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 3,138. Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5% adalah sebesar $\pm 2,021$. Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel komunikasi tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wandu *et al* (2019) yang menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan dengan arah yang positif

terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten sebesar 48,1%. Juga sejalan dengan penelitian Junaidi (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin.

Variabel komitmen (X_2) ternyata bertanda positif, ini berarti bila individu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya, besarnya koefisien regresi 0,209, artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel komitmen pegawai akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,209 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa semua indikator dipersepsikan positif oleh responden yang menjadi penanda bahwa komitmen organisasi yang dibentuk oleh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa merupakan suatu konstruk yang mencakup kebutuhan, keinginan, dan kewajiban yang diimplementasi ke dalam tiga komponen yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. *Affective commitment* didefinisikan sebagai suatu proses sikap, dimana seseorang merasa memiliki hubungan atau keterikatan dengan perusahaan karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. *Affective commitment* merupakan suatu interaksi positif antara karyawan dengan perusahaan karena adanya kesamaan nilai. *Affective commitment* merupakan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Komitmen ini akan mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan karyawan dalam organisasinya. *Continuance commitment* didefinisikan sebagai suatu keinginan karyawan untuk tetap menjadi karyawan pada perusahaan, dimana saat ini mereka bekerja karena adanya kerugian jika mereka keluar dari perusahaan. *Continuance commitment* merupakan ide atau pemikiran karyawan tentang kerugian-kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari organisasi. Sedangkan *normative commitment* merupakan kewajiban yang dirasakan oleh karyawan, bahwa karyawan idealnya tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel komitmen pegawai sebesar

0,558. Ini berarti bahwa variabel komitmen pegawai dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,558, dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa komitmen pegawai memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 55,8% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel komitmen (X_2) signifikan atau tidak signifikan dilakukan pengujian kemaknaan harga t . Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh t_{hitung} untuk variabel komitmen sebesar 4,412. Sedangkan besarnya t_{tabel} pada taraf kepercayaan 5% adalah sebesar $\pm 2,021$. Nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan H_0 , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel komitmen pegawai tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapitri (2016), bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Demikian pula dengan penelitian Sutanto dan Athalia (2015), bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Abadi Puri Perkasa. Berdasarkan nilai koefisien regresi terbesar, variabel *komitmen* menunjukkan bahwa pengaruh yang dominan sebesar 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai masih menjadi pendorong utama peningkatan kinerja bagi sebagian besar pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen pegawai ini ditunjukkan oleh sikap yang menunjukkan loyalitas dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Umayia *et al*

(2018), bahwa komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Juga sejalan dengan penelitian Amirul Akbaret *et al* (2017) bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa secara parsial sebesar 43,2% dan dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 3,138 $>$ nilai t tabel ($df=43$) sebesar 2,021 yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; 2) Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa secara parsial sebesar 55,8% dan dibuktikan dengan nilai t hitung untuk variabel komitmen sebesar 4,412 $>$ nilai t tabel ($df=43$) sebesar 2,021; yang berarti bahwa komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; 3) Komunikasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa secara simultan sebesar 74,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 63,724 $>$ F tabel pada $df_{(2)(43)}$ sebesar 3,23; sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel komunikasi dan komitmen berpengaruh terhadap variabel terkait, yaitu kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh variabel komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai maka disarankan beberapa hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja yakni: 1) Dapat dilakukan penelitian lanjutan mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing dimensi komunikasi dan komitmen terhadap aspek-aspek kinerja, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai

dimensi-dimensi kedua variabel ini yang memberikan kontribusi terhadap kinerja; 2) Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, maka Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa harus mendorong agar pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya; 3) Hendaknya institusi mampu menciptakan iklim komunikasi yang baik dan memberikan penghargaan agar pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. (2002). Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Vol. 02 No. 02.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Feinstein, Andrew, Hale. William, Harrah. (2000). *A Study of Relationship Between Job Satisfaction and Organization Commitment Among Restaurant Employee* (online) www.emeraldinsight.com. Diakses 12 Mei 2004
- Ginting, Magdalena. (2010). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan, rumah Sakit Umum Herua Medan. *Tesis Tidak Dipublikasikan*, Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Jannah, Roydathul. (2014). Fungsi Komunikasi Vertikal Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Telkom Kandatel Bandung. *Tesis*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Junaidi. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *At – Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen*.
homepage: ojs.uniska.ac.id/attadbir
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 10. Yogyakarta: Andi Offset.
- Liou, K. T dan Nyhan, R. C. (2002). Dimension of Organizational Commitmen in The Public Sector: An Empirical Assesment. *Public Administration Quartely*. 18 (1), 99-118.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachid, Zeffane. (2003). Understanding Employee Turnover: The Need For a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15 (9).
- Robbins, Stephens, P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suprihanto, John. (2004). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutanto, Edhi, M., Athalia, Ratna. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 9, No. 1 Januari 2015 Hal. 56 – 70.
- Tiro, Arif. (2000). *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar: Makassar State University Press.
- Umar, Husein. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umaya, Andi, Nur, dkk. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya Dan Prinsip Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management* Volume 3 No. 1.
<https://journal.stieamkop.ac.id>
- Wandi, Didi, Suhroji Adha, IyahAsriyah. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*. Vol. 2 No 2 Juli 2019 ISSN 2622-4240.
- Wiener, Yoash. (2002). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1–18.
- Zacharias, Tehubijuluw. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Pensil Komunika.
- Zacharias, T, dan Rahawarin. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Papua: Aseni.