

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
( Studi Kasus pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru )**

**Oleh : Febrina Finisia**

*FebrinaFinisia02@gmail.com*

**Pembimbing: Kasmiruddin**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

*This study aims to analyze organizational communication and work motivation and its influence on organizational commitment to employees of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru. The method used in this study is descriptive and quantitative using the SPSS 23. The population in this study were all employees of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Area Pekanbaru totaling 156 employees. The sample used was 61 employees conducted proportionally stratified random sampling as well as methods of collecting data through questionnaires and free interviews. The results of the analysis used the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. So that it can be concluded that organizational communication has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru, work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru Regional Office II, and organizational communication and work motivation have a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.*

***Keywords: Organizational Communication, Work Motivation and Organizational Commitment.***

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Semua perusahaan baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik negara, perusahaan skala kecil, menengah ataupun dalam skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan. Oleh karena itu, sebagai akibat dari persaingan dunia usaha yang semakin ketat ini, maka perusahaan dituntut untuk melakukan pembenahan-pembenahan dalam segala hal secara konsisten. Pembenahan tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya saing sehingga kepuasan konsumen terhadap produk atau jasa sebuah perusahaan meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perubahan perilaku pada sumber daya manusianya dalam menjalankan berbagai aktivitas (Usmany dan Hamid, 2016)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi pada karyawan, maka perusahaan akan dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan harapan dan target perusahaan (Robbins dan Judge, 2011).

Komitmen memiliki peranan yang sangat penting terutama pada

kinerja karyawan dalam bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kesuksesan organisasinya.

Young et.al (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah terciptanya komunikasi yang lancar antar tenaga kerja yang satu dengan tenaga kerja yang lain, dan antar tenaga kerja dengan atasannya.

Komunikasi diartikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) kemudian menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2016).

Pengiriman pesan dari komunikator ke komunikan lalu komunikan memberikan respon positif sesuai yang diharapkan akan menghasilkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif tergantung pada kualitas dari proses komunikasi berupa sejauh mana komunikasi itu diterima dan dipahami oleh komunikan untuk diketahui maksud dan tujuan dari komunikator (Umam, 2010).

Hubungan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi, apabila komunikasi organisasi berjalan dengan baik dan memuaskan, kepuasan kerja dan output kerja mereka akan meningkat dan mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Sebaliknya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka komitmen organisasi yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan sehingga akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja seseorang (Cook dan Hunsaker dalam Kaswan, 2017)

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja, dimana motivasi kerja tersebut sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Tania (2013) bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2000).

Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasi ataupun meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh maka akan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan dan sikap komitmen organisasi akan sulit muncul dalam diri karyawan (Tania, 2013).

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah II Pekanbaru merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa

keuangan non bank dengan cara penyaluran kredit kepada masyarakat atau hukum gadai. Perusahaan Pegadaian ini memiliki misi membantu program pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya golongan menengah kebawah dengan memberikan solusi keuangan berupa penyaluran pinjaman skala mikro, kecil dan menengah atas dasar hukum gadai.

Berdasarkan prasurvey lapangan ditemukan fenomena yang menunjukkan adanya penurunan komitmen organisasi karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru yaitu:

1. Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat saat bekerja
2. Masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja
3. Masih ada beberapa karyawan yang pulang cepat saat jam kerja belum berakhir
4. Masih ada beberapa karyawan yang kurang peduli terhadap pelayanan nasabah

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) kanwil II Pekanbaru. Serta menguji secara simultan pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) kanwil II Pekanbaru.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu “Bagaimana Pengaruh Komunikasi

Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komunikasi Organisasi

Komunikasi diartikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) kemudian menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2016). Selain itu, menurut Khaerul Umam (2010) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu upaya untuk membuat pendapat, menyatakan perasaan, menyampaikan informasi dan sebagainya agar diketahui dan dipahami oleh orang lain.

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2016).

Motivasi kerja merupakan keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, Handoko (2003).

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan penerimaan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan

proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan dalam Wibowo, 2016).

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru yang berlokasi di Jln. Tuanku Tambusai No. 821, Jln. Harapan Raya, HR Subrantas KM 10,5, Jln. Teratai No. 92 dan Jln. Jenderal Sudirman No. 167. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa ketidakstabilan pencapaian target perusahaan, adanya tingkat ketidakdisiplinan karyawan yang mengalami fluktuasi setiap tahun dan kemampuan perusahaan dalam bertahan menghadapi persaingan baik lembaga keuangan bank maupun nonbank.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang diteliti atas objek subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru yang berjumlah 156 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel ini digunakan bila populasi mempunyai

anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono,2014). Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus berdasarkan rumus slovin (Umar ,2011) yaitu :

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

Dimana :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan dalam penelitian ini digunakan 10% = 0,1)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{156}{1+156 \cdot (0.1)^2} \\ &= \frac{156}{1+1,56} \\ &= \frac{156}{2,56} \\ &= 60,9 \end{aligned}$$

$n = 61$  (dibulatkan menjadi 61 responden)

jadi, jumlah sampel yang akan diambil adalah 61 orang.

**Tabel 1**  
**Jumlah Sampel**

No	Alamat PT. Pegadaian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	
1	Jln. Tuanku Tambusai No. 821	45	$\frac{45}{156} \times 61$	18
2	Jln. Harapan Raya	30	$\frac{30}{156} \times 61$	12
3	HR Subrantas KM 10,5	25	$\frac{25}{156} \times 61$	9
4	Jln. Teratai No. 92	30	$\frac{30}{156} \times 61$	12
5	Jln. Jenderal Sudirman No. 167	26	$\frac{26}{156} \times 61$	10
Jumlah		156		61

Sumber: Data Olahan Penelitian 2018

## Jenis dan Sumber Data

### 1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner) yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan melalui tanggapan atau jawaban responden terhadap permasalahan penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

### 2. Data Sekunder

Sugiyono (2012) menjelaskan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, target-target yang ingin dicapai oleh perusahaan serta absepsi karyawan.

## Uji Instrumen Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu kuesioner. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Umar, 2011).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = nilai koefisien korelasi

$\sum X$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$  = jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$  =

jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum X^2)$  =

jumlah kuadrat dari pengamatan variabel

X

$(\sum X)^2$  =

jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel

X

$(\sum Y^2)$  =

jumlah kuadrat dari pengamatan variabel

Y

$(\sum Y)^2$  =

jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel

Y

n

= jumlah pasangan pengamatan Y dan X

### 2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Apabila nilai *cronbach alpha*  $>$   $r$  table maka instrument penelitian tersebut reliable atau jika memiliki nilai *cronbach alpha*  $>$  0,06. (Umar, 2011).

Dengan Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( \frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

$s_j^2$  = varians skor item ke-j dengan  $j=1,2,\dots,k$

k = banyaknya item yang diujikan

$s_x^2$  = varians skor total keseluruhan item

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Umar, 2011) :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dimana:

Y = Nilai variabel bebas Y

a = nilai intersep (konstan)

b = koefisien arah regresi

X = nilai variabel bebas

n = jumlah sampel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi ganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel atau mencari hubungan



fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Analisis Regresi berganda menggunakan rumus (Sugiyono, 2012) dipakai sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

X<sub>1</sub> = Komunikasi Organisasi

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel antara x<sub>1</sub> dan y

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel antara x<sub>2</sub> dan y

a = konstanta dari persamaan regresi berganda

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Dari beberapa persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> dengan cara sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 (0 ≤ r<sup>2</sup> ≤ 1). Semakin besar nilai R<sup>2</sup> (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R<sup>2</sup>) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$\text{Parsial : } (R^2) = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Simultan: R<sup>2</sup> =

$$\frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

### Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t (Umar, 2011).

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

Ha : diterima jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> pada α = 5%

Ho : diterima jika t<sub>tabel</sub> > t<sub>hitung</sub> pada α = 5%

Dimana :

t : nilai hitung

n : jumlah sampel

r : koefisien korelasi

### Uji F ( Uji Simultan)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

Nilai F<sub>hitung</sub> dapat dicari dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2014) :

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

Apabila F<sub>hitung</sub> ≤ F<sub>tabel</sub> atau P<sub>value</sub> > α maka Ho diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau P<sub>value</sub> < α maka Ha diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

hasil pengujian validitas pada variabel komunikasi organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan Komitmen organisasi (Y) menunjukkan semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . nilai *cronbach alpha* > 0,06. Sehingga semua item pernyataan valid dan layak digunakan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Apabila nilai *cronbach alpha* >  $r_{tabel}$  maka instrument penelitian tersebut reliable, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

N O	Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Reliabel	Kesimpulan
1	Komunikasi organisasi	0,744	0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,802	0,60	Reliabel
3	Komitmen organisasi	0,798	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas pada kolom *cronbach alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi sudah memenuhi kriteria nilai batas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh

variabel adalah reliabel atau dapat diterima.

### Analisis Regresi linier Sederhana

#### A. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

**Tabel 3**  
Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.532	4.150		.128	.898
	Komunikasi organisasi	.798	.108	.692	7.373	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi sebagai berikut :

Persamaan regresi linear sederhananya yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Komitmen organisasi} = 0,532 + 0,798X$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,532 : artinya jika komunikasi organisasi diasumsikan 0, maka komitmen organisasinya sebesar 0,532.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,798 : artinya setiap peningkatan komunikasi



organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,798.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat persentase variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Semakin besar R<sup>2</sup> (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat, dan apabila R<sup>2</sup> mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

**Tabel 4**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.480	.471	3.13337

a. Predictors: (Constant), komunikasiorganisasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (komunikasi organisasi) dan variabel dependen (komitmen organisasi). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,692 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R Square adalah koefisien determinasi dan diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,480. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 48% sedangkan sisanya 52% (100% - 48%) dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

**B. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

**Tabel 5**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**  
Berdasarkan hasil uji koefisien

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.189	3.362		1.543	.128
	Motivasi kerja	.957	.089	.815	10.808	.000

a. Dependent Variable: komitmenorganisasi  
regresi pada tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhananya yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Komitmen organisasi} = 5.189 + 0,957X$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 5.189 : artinya adalah jika motivasi kerja diasumsikan (0), maka komitmen organisasinya sebesar 5.189.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,957 : artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,957.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

**Tabel 6**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.659	2.51610

a. Predictors: (Constant), motivasikerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (motivasi kerja) dan variabel dependen (komitmen organisasi). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,815 artinya adalah bahwa korelasi parsial antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diketahui R Square adalah koefisien determinasi. Dan diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,664. Artinya adalah sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% (100% - 66,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

#### Analisis Regresi linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

**Tabel 7**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.528	3.340		3.452	.001
	komunikasi organisasi	.390	.093	.338	4.172	.000
	Motivasi kerja	.731	.095	.623	7.677	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

a. Predictors: (Constant), motivasikerja komunikasi organisasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11.528 + 0,390X_1 + 0,731X_2$$

Dimana :

Y = komitmen organisasi

a = nilai konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = komunikasi organisasi

$X_2$  = motivasi kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 11.528 : artinya adalah jika komunikasi organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) diasumsikan 0, maka komitmen organisasi sebesar 11.528.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,390 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,390 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,731 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,731 dengan asumsi

variabel independen lain nilainya tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X1) sebesar 0,390 dan motivasi kerja 0,731 (X2) bernilai positif maka secara bersama-sama setiap peningkatan komunikasi organisasi dan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar  $0,390 + 0,731 = 1,121$

### Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat persentase variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu.

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.733	2.22566

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0,861 artinya adalah bahwa korelasi simultan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

R Square adalah koefisien determinasi. Dan diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,742. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 74,2% sedangkan sisanya 25,8% ( $100\% - 74,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

### Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikansi  $\alpha = 5\%$ ,

Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung  $df = n - 2 = 61 - 2 = 59$  dengan taraf signifikansi 5% maka didapatkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = 59$  sebesar 2,001.

### A. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

**Tabel 9**

#### Hasil Uji t Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.532	4.150		.128	.898
	Komunikasi organisasi	.798	.108	.692	7.373	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  komunikasi organisasi sebesar 7,373 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,373 > 2,001$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kesimpulan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari tabel coefficients diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan). Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero)

Kanwil II Pekanbaru diterima. Artinya, secara parsial variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

## B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.189	3.362		1.543	.128
	Motivasi kerja	.957	.089	.815	10.808	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 10.808 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (10.808 > 2,001). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari tabel coefficients diketahui nilai sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , nilai sig 0,000 <  $\alpha$  0,05 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan). Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru diterima. Artinya, secara parsial variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi dengan menggunakan uji F / ANOVA.

Untuk mencari nilai  $F_{tabel}$  digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Df1 = K$$

$$Df2 = n - k - 1$$

Dimana :

n = sampel

K = variabel independen

1 = konstanta

$$Df1 = 2$$

$$Df2 = 61 - 2 - 1 = 58$$

Dengan taraf signifikan 5% (2-tailed) maka  $f_{tabel}$  sebesar 3,16

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.676	2	412.838	83.341	.000 <sup>b</sup>
	Residual	287.308	58	4.954		
	Total	1112.984	60			

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komunikasi organisasi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 83.341 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,16. Maka  $f_{hitung} = 83,341 > f_{tabel} = 3,16$  dan nilai signifikan 0,000 > 0,05. Karena lebih besar  $F_{hitung}$  dari  $F_{tabel}$  maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

Hal ini dapat diartikan bahwa apabila komunikasi organisasi pada perusahaan itu berjalan dengan baik maka karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan yang terbaik pada

pekerjaannya. Sehingga dengan adanya motivasi kerja ini akan muncul sikap loyalitas karyawan pada perusahaan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dibahas. Maka, pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan juga memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

### **Kesimpulan**

1. Komunikasi Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru sudah berjalan efektif. Dimana proses komunikasi organisasi dilaksanakan berdasarkan atas keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Namun, sebagian kecil karyawan merasakan proses komunikasi organisasi belum berjalan efektif. Dapat dilihat dari sikap mendukung yang memiliki skor lebih rendah. Ini berarti Pimpinan perusahaan kurang memberikan dukungan kepada karyawan ketika bekerja.
2. Motivasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Artinya, karyawan bekerja sudah berdasarkan atas ketekunan dalam mengerjakan tugas, kemampuan berinovasi, memiliki tanggung jawab, pekerjaan yang menantang dan kebutuhan umpan balik. Namun, sebagian kecil karyawan kurang memberikan tantangan dalam melaksanakan pekerjaan. Dapat

dilihat dari pekerjaan menantang yang memiliki skor relatif lebih rendah.

3. Komitmen organisasi karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru cukup tinggi. Artinya, sebagian karyawan memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan pada perusahaan, memiliki sikap bangga terhadap perusahaan, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun komitmen organisasi karyawan dikategorikan cukup tinggi, namun masih ada sebagian karyawan yang memiliki komitmen organisasi relatif rendah terlihat dari komitmen afektif. Ini berarti, masih ada sebagian kecil karyawan yang kurang memiliki keinginan untuk bertahan pada perusahaan, kurangnya rasa bangga pada perusahaan dan kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan.
4. H1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. H2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. H3 diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

### **Saran**

1. **Bagi perusahaan,**
  - a. Untuk meningkatkan komunikasi organisasi, diharapkan agar pimpinan perusahaan lebih meningkatkan lagi komunikasi organisasinya dengan cara penerapan SOP



- yang jelas dan budaya organisasi yang kondusif.
- b. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, diharapkan agar pimpinan perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara menciptakan iklim kerja yang baik
2. **Bagi peneliti selanjutnya,**
- a. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kecilnya unit sampel penelitian yang menyebabkan validitas hasil penelitian kecil. Maka, diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar memperbesar unit sampel dengan cakupan lebih luas yaitu dengan cara memperbesar populasinya.
  - b. Selain itu, juga disarankan untuk menambah atau mengganti variabel lain dalam penelitiannya seperti motivasi organisasi sebagai variabel *intervening* atau variabel *moderasi*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, dkk, 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Bank Danamon Simpan-Pinjam Cluster Bangka Belitung Unit Jebus*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB) Vol. 10 Nomor. 1
- Cangara, H. Hafied. 2002. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Handoko, Hani T. 2003. *Management*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ketujuh*. Bumi Aksara: Jakarta
- Johannes, Evant. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*. JOM Fisip Vol. 5 No. 1 April 2018
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Liliweri, Alo. 2004. *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. McGraw Hill/Irwin : New York
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Pace, R. dan Faules Don, 2002. *Komunikasi Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV Alfabeta : Bandung
- Robbins, Stephen p. dan A. Judge Timoti. 2011. *Perilaku Organisasi edisi 14*. Salemba Empat: Jakarta
- Siswandi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Universitas Dian Nuswantoro: Semarang
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2014. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung
- Tania, Anastasia, dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*. AGORA Vol. 1 No.3



- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Umar H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Usmany, Tiara Putri dan Hamid Djahur. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37 No. 2
- Wardani, E. S. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Presatasi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 1
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Wibowo, 2016. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Widjaja, H.A.W. 2008. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Bumi Aksara : Jakarta
- Zuraidah, Ifratus. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi di UD Jati Diri Kabupaten Pamekasan*. Jurnal Ekomadania Vol. 1 No.