

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Suatu Studi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar)

Aldi dwi Putra¹ Nana Darna² Ali Muhidin³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
nanadarna@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya um optimalnya komitmen organisasi pegawai pada BPPKAD Kota Banjar yang dapat dilihat dari adanya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dalam bekerja serta akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar?; 2) Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar?; 3) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yaitu sebanyak 79 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 79 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Karakteristik pekerjaan pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar adalah sangat sesuai/baik . Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar; 2) Komunikasi interpersonal pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar adalah sudah efektif. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar. 3) Komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar adalah sangat tinggi. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar. Artinya apabila karakteristik pekerjaan sudah sesuai dan komunikasi interpersonal sudah efektif maka komitmen organisasi akan meningkat.

Kata Kunci: *Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi*

Pendahuluan

Komitmen organisasi seorang pegawai memegang peranan yang penting. Hal ini terutama karena pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sehingga harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan. Selain itu, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sangat tergantung kepada individu-individu yang berada di dalamnya. Kualitas SDM yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen pegawai. Dalam karakteristik pekerjaan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikan tugas akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut menganggap pekerjaan mereka

sangat berarti. Suatu tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, pegawai akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peran dan fungsi mereka dengan lebih baik. sehingga akan berdampak pada peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain karakteristik pekerjaan, komunikasi interpersonal juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

Namun demikian berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar diketahui bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai belum optimalnya komitmen organisasi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari masih rendahnya komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang dapat digambarkan dengan adanya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dalam bekerja serta akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, sehingga masih ada pegawai yang belum mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak BPPKAD Kota Banjar. Selain itu pelaksanaan penertiban dan pemanfaatan aset daerah yang dilakukan oleh pejabat pengelola keuangan belum sepenuhnya optimal sehingga pengelolaan keuangan kurang dikelola secara tepat waktu dan tepat guna karena kurang didukung dengan administrasi yang dapat dipertanggungjawabkan. (Sumber: LKIP BPPKAD Kota Banjar, 2018)

Hal tersebut diperkuat oleh data mengenai penilaian pencapaian sasaran kerja pegawai yang diperoleh dari Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 1.1 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Penyelesaian Tugas) BPPKAD Kota Banjar Tahun 2018

No	Sasaran	Target	Realisasi	Tingkat Efisiensi
1.	Meningkatnya kinerja pengelolaan keuangan daerah yang akurat dan akuntabel	100,00	87,93%	Cukup Baik
2.	Terpenuhinya Kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran	100,00	96,00%	Baik
3.	Terpenuhinya peningktran sarana dan	100,00	96,93%	Baik

	prasarana aparatur			
4.	Meningkatnya disiplin aparatur	100,00	79,85%	Cukup baik
5.	Meningkatnya Kapasitas, berertambahnya Wawasan dan Pengetahuan Aparatur	100,00	79,81%	Cukup Baik
6.	Meningkatnya Pengelolaan PAD	100,00	111,53%	Baik

Sumber: LKIP BPPKAD Kota Banjar, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan atau tingkat efisiensi penggunaan sumber daya berdasarkan LKIP tahun 2018 pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar diketahui dari enam sasaran di atas masih ada indikator sasaran yang belum sepenuhnya terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan bagi setiap pegawai sehingga mendapatkan penilaian cukup baik. Adapun permasalahan tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya karakteristik pekerjaan yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya pendelegasian tugas yang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai tersebut, karena tidak sepenuhnya pegawai didukung kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaan para pegawai BPPKAD sehingga belum optimalnya kompetensi pejabat pengelola keuangan dalam mengelola laporan keuangan daerah. Selain itu, pelaksanaan komunikasi interpersonal dalam lingkungan organisasi belum sepenuhnya optimal sehingga berdampak pada belum optimalnya komitmen pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar)”**.

Landasan Teori

Karakteristik pekerjaan memiliki peran utama dalam yang bertujuan untuk memprediksikan komitmen organisasi. Jika diasumsikan bahwa karakteristik pekerja dihubungkan dengan kepercayaan mereka terhadap organisasi, maka studi ini mendukung gagasan yang menyatakan bahwa masalah kepercayaan dapat lebih memberikan pengaruh bervariasi terhadap komitmen dibandingkan dengan pengalaman pekerjaan. Menurut Hackman & Oldham dalam Djastuti (2011: 9) mengembangkan bahwa: Model pendekatan karakteristik pekerjaan yang menunjukkan bahwa pekerjaan apapun dapat dideskripsikan dalam lima

dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik. Pengorganisasian yang baik perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Sedangkan Isrorina & Setyowati (2009: 25) menyatakan bahwa: “Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya”. Selanjutnya Effendy (2011: 57) menyimpulkan bahwa: Komunikasi Interpersonal yaitu komunikasi yang berlangsung secara dialogis antara dua orang atau lebih. Karakteristik komunikasi interpersonal yaitu: pertama dimulai dari diri sendiri. Kedua, sifatnya transaksional karena berlangsung serempak. Ketiga, komunikasi yang dilakukan tidak hanya mencakup aspek-aspek isi pesan yang dipertukarkan, tetapi juga meliputi hubungan antar pribadi. Keempat, adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Kelima, adanya saling ketergantungan antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Keenam, tidak dapat diubah maupun diulang. Maksudnya jika salah dalam pengucapan mungkin dapat minta maaf, tetapi itu bukan berarti menghapus apa yang telah diucapkan.

Sedangkan menurut Aryee dan J. Phua dalam Matteson (2008:361) mengemukakan bahwa: Dalam rangka menyediakan informasi yang diperlukan, komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap perasaan orang terhadap organisasi. Karena dengan adanya kepuasan berkomunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi komitmen organisasi, karena dalam rangka menyediakan informasi yang diperlukan, komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap perasaan orang terhadap organisasi. Karena dengan adanya kepuasan berkomunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:2) bahwa: “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar dengan ukuran populasi sebanyak 79 orang Pegawai. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 79 orang pegawai.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar

Karakteristik pekerjaan memiliki peran utama dalam yang bertujuan untuk memprediksikan komitmen organisasi. Jika diasumsikan bahwa karakteristik pekerja dihubungkan dengan kepercayaan mereka terhadap organisasi, maka studi ini mendukung gagasan yang menyatakan bahwa masalah kepercayaan dapat lebih memberikan pengaruh bervariasi terhadap komitmen dibandingkan dengan pengalaman pekerjaan. Beragam karakteristik pekerja yang menggambarkan kepribadian pekerja, kebutuhan pribadi dan nilai-nilai yang dianut mereka dilaporkan berhubungan dengan komitmen. Karakteristik pekerjaan memiliki peran utama dalam penelitian yang bertujuan untuk memprediksikan komitmen organisasi. Jika diasumsikan bahwa karakteristik pekerja dihubungkan dengan kepercayaan mereka terhadap organisasi, maka kepercayaan dapat lebih memberikan pengaruh bervariasi terhadap komitmen. Beragam karakteristik pekerja yang menggambarkan kepribadian pekerja, kebutuhan pribadi dan nilai-nilai yang dianut mereka. Dalam karakteristik pekerjaan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikan tugas akan menunjukkan bahwa orang-orang menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Dengan demikian, makin besar kadar kelima karakteristik tugas dalam suatu pekerjaan, maka makin besar pula kemungkinan pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja dan makin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hackman & Oldham dalam Djastuti (2011: 9) yang menyatakan bahwa: Model pendekatan karakteristik pekerjaan yang menunjukkan bahwa pekerjaan apapun dapat dideskripsikan dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik. Pengorganisasian yang baik perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Karakteristik pekerjaan pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar selama ini sudah sangat baik atau sangat sesuai. Hal ini dapat dilihat dari aspek variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*) selama ini pegawai BPPKAD Kota Banjar memiliki keterampilan yang sesuai dengan jabatan kerja yang diemban masing-masing pegawai serta memiliki keterampilan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan unit kerja yang ditentukan oleh organisasi. selanjutnya dari aspek prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*), selama ini pegawai memiliki kemampuan

untuk mengidentifikasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Kemudian untuk aspek kepentingan tugas (*task significant*), pegawai mampu menghasilkan suatu pekerjaan yang mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain serta mampu untuk saling membantu satu sama lain untuk meningkatkan tingkat efisiensi kerja. Kemudian dilihat dari aspek kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*), pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja dengan berpedoman pada prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi serta mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan orang lain. Sedangkan untuk aspek umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*), selama ini pegawai mampu mengukur hasil kerja yang telah dicapai dan mampu mengevaluasi hasil kerja yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung ataupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Orang yang komunikatif merupakan orang yang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi pesan. Sebagai seorang pimpinan dalam melaksanakan sesuatu tentu melakukan komunikasi kepada semua pekerja agar organisasi dapat berjalan untuk mencapai tujuan, sekaligus terlaksananya fungsi-fungsi manajerialnya. Keharmonisan hubungan pekerja ditunjukkan dengan adanya komunikasi yang baik dari manajer atau *owner* pada saat mengkomunikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja, ketika memberikan informasi baru, mengajak, memberi perintah, mengatur, menggerakkan, membimbing menegur dan lain-lain. Komunikasi Interpersonal yaitu komunikasi yang berlangsung secara dialogis

antara dua orang atau lebih. Karakteristik komunikasi interpersonal yaitu: pertama dimulai dari diri sendiri. Kedua, sifatnya transaksional karena berlangsung serempak. Ketiga, komunikasi yang dilakukan tidak hanya mencakup aspek-aspek isi pesan yang dipertukarkan, tetapi juga meliputi hubungan antar pribadi. Keempat, adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Kelima, adanya saling ketergantungan antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Keenam, tidak dapat diubah maupun diulang. Maksudnya jika salah dalam pengucapan mungkin dapat minta maaf, tetapi itu bukan berarti menghapus apa yang telah diucapkan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Aryee dan J. Phua dalam Matteson (2010:361) yang mengemukakan bahwa: Dalam rangka menyediakan informasi yang diperlukan, komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap perasaan orang terhadap organisasi. Karena dengan adanya kepuasan berkomunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komunikasi interpersonal pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar selama ini sudah efektif. Hal tersebut karena selama ini komunikasi interpersonal yang adapada instansi sudah terlaksana dengan baik, yang dapat dilihat dari aspek keterbukaan (*openness*) selama ini pegawai mampu bersikap menerima masukan-masukan dari pegawai lain serta mampu menyampaikan informasi penting secara transparan kepada pegawai lain. Selanjutnya untuk aspek empati (*empathy*), pegawai dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain serta selalu bersedia untuk membantu pegawai lain yang membutuhkan bantuan. Kemudian untuk aspek sikap mendukung (*supportiveness*), pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan pegawai lainnya serta memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka dengan pegawai lainnya. Untuk aspek sikap positif (*positiveness*), selama ini pegawai memiliki perasaan dan pikiran positif kepada pegawai lainnya serta mampu berperilaku positif terhadap pegawai lainnya. Sedangkan untuk aspek kesetaraan (*equality*), selama ini pegawai menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda namun tetap dengan tujuan yang sama serta mampu menyadari bahwa semua pegawai yang ada dalam organisasi memiliki kepentingan untuk mensukseskan organisasi.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori kuat, artinya variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar

Komitmen pegawai diperlukan oleh organisasi dan merupakan faktor penting bagi organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja organisasi. Mengingat pentingnya aspek SDM sebagai salah satu sumber daya utama di setiap organisasi, keberadaan SDM dipandang sebagai modal bagi organisasi. Ini merupakan perubahan paradigma dari sebelumnya yang memandang SDM sebagai aset suatu organisasi. Keterwujudan komitmen pegawai terhadap organisasi di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) yang meliputi umpan balik, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonomi yang tergambar dalam satu model yang disebut dengan model karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan itu merupakan jumlah tugas-tugas yang beraneka ragam yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dan frekuensi dimana tugas-tugas itu diulangi. Selain karakteristik pekerjaan, komunikasi interpersonal juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Karena komunikasi interpersonal yang mampu terjalin dengan baik akan memubuhkan rasa emosionalitas (kekeluargaan) sesama pegawai sehingga rasa saling memiliki dalam sebuah organisasi itu semakin besar.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Isrorina & Setyowati (2011: 25) yang menyatakan bahwa: “Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya”. Selanjutnya Dessler dalam Sopiah (2010: 159) mengatakan bahwa: “Untuk membangun komitmen organisasi cara yang dilakukan adalah dengan membangun karisma, membuat suatu aturan yang menjadi kebiasaan, diperlukan komunikasi dua arah yang lebih luas”.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar adalah sangat tinggi. Hal ini terlihat dari aspek komitmen afektif, selama ini pegawai merasa bahagia telah menjadi bagian dari instansi serta merasa nyaman dalam bekerja karena jabatan kerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan yang harus segera diselesaikan. Selanjutnya untuk komitmen kontinuitas selama ini pegawai merasa bahwa akan terlalu merugikan untuk meninggalkan instansi serta merasa bangga dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, selain itu pegawai memiliki

totalitas yang tinggi dalam bekerja. Sedangkan untuk aspek komitmen normatif, pegawai BPPKAD Kota Banjar selalu mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi serta mersa loyal kepada instansi karena gaji yang diterima telah sesuai dengan harapan pegawai.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar dengan tingkat hubungannya termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara teori hubungan ketiga variabel tersebut yaitu karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi dapat di terima. Hasil ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal sebagai alat yang efisien dalam hubungannya dengan komitmen organisasi.

Simpulan

Terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar. Artinya apabila karakteristik pekerjaan sudah sesuai maka komitmen organisasi akan meningkat. Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar. Artinya apabila komunikasi interpersonal sudah efektif maka komitmen organisasi akan meningkat. Terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Banjar. Artinya apabila karakteristik pekerjaan sudah sesuai dan komunikasi interpersonal sudah efektif maka komitmen organisasi akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Allen N.J., Meyer J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, vol. 63. pp. 1-8.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Gibson, James L. et. al. 2012. *Organizational Behavior Structure Processes Eight Edition*. Boston : Richard Dirwin Inc Hocnewood.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : Salemba Empat.
- Robbins, S. P dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Mifta. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- West, Richard dan Lynn H. Turner. 2007. *Pengantar Teori Komunikasi*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Wisnuwardhani, Dian dan Sri Fatmawati. 2012 *Hubungan Interpersonal*. Jakarta : Salemba Humanika.