

PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN
DAN CATATAN SIPIL KOTA PADANG PANJANG

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1 (Srata Satu)
Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

GITA AFRIANDA

2008/05694

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2013

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
CATATAN SIPIL KOTA PADANG PANJANG**

Nama : Gita Afrianda
Bp/NIM : 2008/05694
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2013

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Bustari Muchtar
NIP. 19490617 197503 1 001

Pembimbing II



Dra. Armida S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE UNP



Dra. Armida S. M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA PADANG PANJANG

Nama : Gita Afrianda
Bp/NIM : 2008/05694
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2013

Tim Penguji

No. Jabatan

Nama

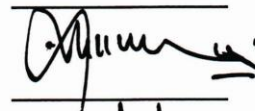
Tanda Tangan

1. Ketua : Prof. Dr. Bustari Muchtar

2. Sekretaris : Dra. Armida S, M.Si

3. Anggota : Dr. Sulastri, M. Pd, MM

4. Anggota : Tri Kurniawati, S. Pd, M. Pd



ABSTRAK

Gita Afrianda (2008/05694) Pengaruh Pendidikan Formal dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang, 2013.

**Pembimbing: 1. Prof. Dr. Bustari Muchtar
2. Dra. Armida S. M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan formal dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Jenis penelitian ini adalah *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Teknik analisis data menggunakan *analisis deskriptif* dan *analisis regresi berganda* yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Formal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Formal dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang agar dapat melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Dan juga diharapkan dapat meningkatkan komunikasi organisasi dengan menjalin hubungan yang baik dan harmonis antar sesama pegawai maupun dengan atasan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan Formal dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang’. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan strata satu (S1) pada program studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara materil maupun non materil. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Bustari Muchtar selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Armida S. M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sampai akhirnya penulisan skripsi ini selesai. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Armida S, M.Si dan Bapak Rino, S. Pd, M. Pd selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi UNP yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

4. Seluruh Staf Tata Usaha dan Karyawan FE UNP yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama ini.
5. Yang istimewa buat Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat, doa serta pengorbanan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan, pegawai serta staf Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang yang telah membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa pendidikan ekonomi angkatan 2008 senasib seperjuangan yang selalu memberikan motivasi.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bimbingan, dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Kemudian penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat serta karunianya kepada kita semua, Amin.

Padang, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja Pegawai	
a. Pengertian kinerja	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	13
c. Indikator kinerja	15
d. Tujuan dan sasaran kinerja	16
2. Pendidikan Formal	
a. Pendidikan Formal	16
3. Komunikasi Organisasi	
a. Komunikasi organisasi	20
b. Indikator komunikasi organisasi	21
c. Faktor penentu efektivitas komunikasi organisasi	22
d. Azas-azas komunikasi organisasi	23
B. Penelitian Yang Relevan	24
C. Kerangka Konseptual	25

D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	28
2. Sampel.....	29
D. Jenis dan Sumber Data	
1. Jenis Data	30
2. Sumber Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Variabel dan Definisi Operasional	
1. Variabel Penelitian	31
2. Definisi Operasional.....	32
G. Instrumen penelitian	33
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas	36
I. Teknik Analisis Data	
1. Analisis Deskriptif.....	38
2. Analisis Inferensial	
1) Uji Prasyarat Analisis	
a. Uji Multikolinearitas	40
b. Uji Normalitas	40
c. Uji Heterokedastisitas	41
d. Uji Linearitas	41
2) Analisis Regresi Berganda	41
3) Uji t	42
4) Uji F	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Dasar Hukum Pembentukan	44
2. Visi dan Misi	45
3. Tujuan dan Sasaran	45
4. Kelembagaan dan Tugas	46
5. Deskriptif Data Responden	52

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	53
a. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	53
b. Distribusi Frekuensi Pendidikan Formal	56
c. Distribusi Frekuensi Komunikasi Organisasi	57
2. Uji Prasyarat Analisis	
a. Uji Multikolinearitas	61
b. Uji Normalitas.....	62
c. Uji Heterokedastisitas	63
d. Uji Linearitas	64
3. Analisis Regresi Berganda	64
4. Uji Hipotesis	66

C. Pembahasan.....	69
--------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	76
--------------------	----

B. Saran.....	77
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	78
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Program kerja.....	3
2. Rekapitulasi SDM berdasarkan tingkat pendidikan	6
3. Jumlah pegawai.....	29
4. Pendidikan menurut tingkatannya.....	33
5. Penilaian pernyataan responden.....	34
6. Daftar instrumen penelitian.....	34
7. Hasil uji validitas instrumen	36
8. Klasifikasi indeks reliabilitas	37
9. Hasil uji coba reliabilitas	37
10. Tingkat ketercapaian responden	39
11. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	52
12. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	53
13. Tingkat capaian responden masin-masing indikator variabel kinerja pegawai	54
14. Distribusi frekuensi kinerja pegawai dengan indicator kualitas kerja ...	54
15. Distribusi frekuensi kinerja pegawai dengan indikator kuantitas kerja .	55
16. Distribusi frekuensi kinerja pegawai dengan indikator dapat tidaknya diandalkan	56
17. Distribusi frekuensi pendidikan normal	57
18. Tingkat capaian responden masing-masing indikator variabel komunikasi organisasi.....	57
19. Distribusi frekuensi komunikasi organisasi dengan indikator saling Memahami	58
20. Distribusi frekuensi komunikasi organisasi dengan indikator mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas	59
21. Distribusi frekuensi komunikasi organisasi dengan indikator saling menerima dan memberikan dukungan	60

22. Distribusi frekuensi komunikasi organisasi dengan indikator mampu memecahkan konflik	61
23. Hasil uji multikolinearitas	62
24. Hasil uji normalitas	63
25. Hasil uji heteroskedastisitas	63
26. Hasil Uji Linearitas	64
27. Hasil analisis regresi berganda.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi angket uji coba dan angket uji coba	78
2. Tabulasi data angket uji coba penelitian	84
3. Validitas dan reliabilitas angket uji coba penelitian	87
4. Angket penelitian	89
5. Tabulasi data angket penelitian.....	94
6. Distribusi frekuensi	98
7. Data penelitian	101
8. Hasil uji prasyarat analisis	109
9. Hasil uji hipotesis.....	111
10. Surat izin penelitian	112

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Karena sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaanya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikannya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah, maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan kecemasan karena menghadapi situasi yang berbeda dari

sebelumnya. Pada saat inilah faktor, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja yang tinggi sangat berperan (Tambunan, 2005).

Menurut Tiffin dan McCormick (1975:79), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pertama, faktor Individual yaitu faktor-faktor yang melekat pada pegawai meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Kedua, faktor situasional yaitu faktor sosial dan organisasi yang mendukung pegawai melaksanakan tugasnya meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Ketiga, faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat- alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan fentilasi).

Menurut Siagian (2002:286) faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stress, konseling dan sanksi disiplin, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis masih menemukan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang masih rendah. Hal ini terlihat dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas yang masih belum optimal. Kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Selain itu penulis juga menemukan pegawai yang masih kurang teliti dalam bekerja, pegawai yang kurang inisiatif dalam bekerja, kurang hati-hati dan kurang rajin dalam bekerja. Ini dapat dilihat pada tabel kerja tahunan pegawai sebagai berikut:

Tabel 1
Program kerja periode Januari-desember tahun 2012

No	Program Kerja	Target	Tercapai
1	Pembuatan KK dan KTP untuk semua penduduk	100%	80%
2	Pembuatan akta kelahiran bagi anak yang baru lahir	100%	85%
3	Pembuatan akta perkawinan dan akta kelahiran bagi non muslim	100%	80%
4	Mengadakan sosialisasi pada masing-masing kelurahan	100%	75%

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa program kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang masih belum optimal. Hal ini dapat terlihat pada program kerja untuk pembuatan KK dan KTP untuk semua penduduk memiliki persentase pencapaian sebesar 80% dari target sebesar 100%, pembuatan akta kelahiran bagi anak yang baru lahir sebesar 85% dari target pencapaian sebesar 100%, pembuatan akta perkawinan dan akta kelahiran bagi penduduk yang non muslim memiliki pencapaian sebesar 80% dari

target 100%, mengadakan sosialisasi pada masing-masing kelurahan memiliki pencapaian sebesar 75% dari target 100%.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 1995:73).

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan

keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Soekidjo Notoadmodjo, 2003:31). Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 30).

Pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang masih banyak ditemukan pegawai atau karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, dalam melaksanakan tugasnya pegawai kurang menguasai bidang kerja yang diwenangkan kepada mereka, dan hasil pekerjaan yang tidak efektif dan efisien. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan pegawai di bidang tersebut. Hal ini terlihat pada tabel di bawah ini tentang tingkat pendidikan karyawan:

Tabel 2
Rekapitulasi SDM Pada Kantor Dinas Kependudukan dan
Catatan Sipil Kota Padang Panjang Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2012

Tingkat Pendidikan	SLTA	D3	S1	S2	Total
Jumlah	15	9	4	4	32

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang didominasi oleh lulusan SLTA yaitu sebanyak 15 orang, memiliki 9 orang lulusan D3, 4 orang lulusan S1, dan memiliki 4 orang lulusan S2. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang masih rendah, dimana masih didominasi oleh lulusan SLTA yang hanya memiliki pengetahuan dan pendidikan umum saja sedangkan pengetahuannya belum spesifik dan belum mengarah pada bidang kerja tertentu, dan masih memerlukan pengetahuan yang lebih tinggi untuk menguasai bidang kerja yang diwenangkan kepadanya..

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan hendaknya dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan. Dan dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Selain pendidikan, cara lain dalam meningkatkan kinerja adalah melalui komunikasi organisasi. Organisasi harus sensitif terhadap apa yang diinginkan karyawan. Dengan komunikasi efektif diharapkan organisasi bisa mendapat informasi yang akurat tentang keinginan dan kebutuhan karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertimbangkan dan direalisasikan keputusannya pada karyawan. Organisasi dapat memberikan dorongan pada karyawan melalui keterlibatan supervisor dalam pengawasan operasional kerja. Selain karyawan akan merasa dihargai dan diakui kinerjanya, mereka juga dapat bekerja lebih fokus, sehingga kesalahan dalam operasional kerja dapat diminimalisir. Sehingga dengan komunikasi efektif diharapkan terjadi hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi yang nantinya akan berdampak pada membaiknya hasil kinerja karyawan.

Adanya partisipasi karyawan melalui pemberian ide, pendapat, atau saran dalam penyelesaian masalah kerja merupakan cara efektif dalam berkomunikasi. Ketika manajer mendengarkan dan menunjukkan pemahaman pada karyawan, mereka akan mengerti bahwa mereka dihargai selayaknya rekan bisnis. Tindakan manajer yang sederhana dengan mendengarkan dan memberi umpan balik kepada karyawan akan membangkitkan semangat kerja dan berfikir kreatif (Mangkuprawira, 2009:92)

Melihat pentingnya pengaruh antara pendidikan dan proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Pendidikan Formal dan Komunikasi Organisasi**

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi pegawai pada Kantor Dinas dan Kependudukan dan Catatan Sipil :

- 1) Rendahnya tingkat pendidikan formal karyawan.
- 2) Belum optimalnya komunikasi yang terjalin antar pegawai dengan atasan maupun sesama pegawai.
- 3) Belum optimalnya pelaksanaan kerja Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang.
- 4) Kurangnya pengadaan pelatihan kerja bagi pegawai

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini pembahasannya sesuai dengan permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, diduga faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibatasi pada Pengaruh Pendidikan Formal dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

D. Rumusan Masalah

Mengingat rumusan masalah penelitian ini sangat luas, maka perlu dijabarkan secara khusus menjadi persoalan penelitian, yang dapat dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang?
- 2) Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependuduka dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang?
- 3) Seberapa besar pengaruh pendidikan formal dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan catatan Sipil Kota Padang Panjang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menemukan besar pengaruh faktor pendidikan formal terhadap kinerja pegawai.
- 2) Untuk menemukan besar pengaruh faktor komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 3) Untuk menemukan besar pengaruh pendidikan formal dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat yakni:

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dalam penelitian ilmiah dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi instansi, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.
3. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengungkapkan masalah yang belum terungkap dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh pendidikan formal dan komunikasi organisasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan formal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan formal yang ditamatkan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.
3. Pendidikan formal dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang. Semakin tinggi pendidikan formal dan komunikasi organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka penulis menyarankan:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang maka perlu ditingkatkan pendidikan formal dan komunikasi organisasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang perlu ditingkatkan lagi pendidikan bagi para pegawai supaya mereka lebih terampil dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang Panjang perlu ditingkatkan lagi komunikasi organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan lagi hubungan baik dan harmonis antar pegawai, pegawai dapat mengontrol emosi saat berselisih pendapat, saling memberi dan menerima saran dalam pekerjaan, dan juga pimpinan diharapkan dapat berkomunikasi dengan baik kepada bawahan walaupun pernah dibantah, sehingga komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai maupun dengan atasan dapat terjalin dengan harmonis.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang positif berbagai faktor terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyono, H. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi aksara
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Program SPSS*. Padang: UNP.
- Idris, Zahara dan Lisma Jamal. 1992. *Pengantar Pendidikan 1*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Irianto, agus. 2003. *Statistik Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PPLPTK.
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional
- Purwanto, Djoko. 2000. *Produktivitas*. Terjemahan: Muchdarsyah Sinungun. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2001. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raya Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.