

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)
(Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



SUCI DERMA JUITA

2008/02141

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)
(Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang)**

Nama : Suci Derma Juita
BP/NIM : 2008/02141
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2013

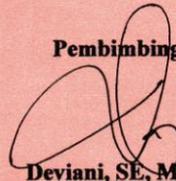
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



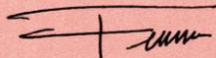
Lili Anita, S.E, M.Si, Ak
NIP. 19710302 199802 2 001

Pembimbing II



Deviani, SE, M.Si, Ak
NIP. 19690610 199802 2 001

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

ABSTRAK

Suci Derma Juita. 02141. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Pembimbing I : Lili Anita, S.E, M.Si, Ak

II : Deviani, SE, M.Si, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris tentang : 1) Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD, 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SKPD, serta 3) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja SKPD. Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 SKPD di Kota Padang. Metode pengambilan sampel *total sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD dimana nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,529 > 1,6535$. Nilai koefisien β pada variabel X_1 bernilai positif yang berarti (H_1 diterima). 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,009 > 1,6535$. Nilai koefisien β pada variabel X_2 bernilai positif yang berarti (H_2 diterima). 3) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD dimana nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,688 > 1,6535$. Nilai koefisien β pada variabel X_3 bernilai positif yang berarti (H_3 diterima).

Dalam penelitian ini disarankan: 1) Dari hasil penelitian ini, disarankan bagi seluruh SKPD agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi untuk mencapai kinerja SKPD, 2) Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan metode wawancara langsung dengan responden, sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya, 3) Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan judul yang sama sebaiknya menambahkan dan menggunakan variabel lain.

Kata Kunci : Kualitas sumber daya manusia, Komitmen organisasi, Komunikasi organisasi, Kinerja SKPD

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)”**. Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Ibu Lili Anita, S.E, M.Si, Ak dan Ibu Deviani, SE, M.Si, Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Akuntansi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Kedua orang tuaku tercinta (Drs.Syafe'i dan Dra.Zelmiwita) beserta adik-adikku tersayang (Ihsan Budiman, Sri Ratna Mutia, Jenni Jauhari, Siti Syafita, dan Jelita Putri SF) yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Serta seorang terkasih (Ramadhani Putra, S.E) yang selalu membantu dan menyemangati penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP khususnya angkatan 2008, terspesial Shohelma Sa'adah dan Bertha Firyanni Gusti, terima kasih atas dukungan dan bantuan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 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 | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 9 |
| C. Batasan Masalah | 9 |
| D. Perumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN | |
| HIPOTESIS | 12 |
| A. Kajian Teori | 12 |
| 1. Kinerja SKPD | 12 |
| 2. Kualitas Sumber Daya Manusia | 21 |
| 3. Komitmen Organisasi | 23 |
| 4. Komunikasi Organisasi | 27 |
| B. Penelitian Terdahulu | 32 |

| | |
|--|-----------|
| C. Hubungan Antar Variabel | 34 |
| D. Kerangka Konseptual | 38 |
| E. Hipotesis | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 41 |
| A. Jenis Penelitian | 41 |
| B. Populasi dan Sampel | 41 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 43 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 44 |
| E. Variabel Penelitian | 44 |
| F. Pengukuran Variabel | 45 |
| G. Instrumen Penelitian | 46 |
| H. Uji Validitas dan Reliabilitas | 47 |
| I. Hasil Uji Coba Instrumen | 49 |
| J. Uji Asumsi Klasik | 50 |
| K. Teknik Analisis Data | 51 |
| L. Defenisi Operasional Variabel | 55 |
| BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 57 |
| A. Sampel dan Responden Penelitian | 57 |
| B. Analisis Deskriptif | 58 |
| C. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian | 67 |
| D. Uji Asumsi Klasik | 69 |
| E. Uji Model Penelitian | 72 |
| F. Pembahasan | 77 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| BAB V PENUTUP | 81 |
| A. Kesimpulan | 81 |
| B. Keterbatasan | 81 |
| C. Saran | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |
| LAMPIRAN | 87 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Daftar Nama SKPD Pemerintah Kota Padang | 42 |
| 2. Skala Pengukuran | 46 |
| 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian | 46 |
| 4. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | 50 |
| 5. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner | 57 |
| 6. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan | 59 |
| 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian yang telah Ditempuh | 60 |
| 9. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja | 61 |
| 10. Statistik Deskriptif | 62 |
| 11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja SKPD | 62 |
| 12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .. | 64 |
| 13. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasi | 65 |
| 14. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komunikasi Organisasi | 66 |
| 15. Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Instrumen Penelitian | 68 |
| 16. Nilai <i>Cronbach's alpha</i> Instrumen Penelitian..... | 68 |
| 17. Uji Normalitas | 70 |
| 18. Uji Multikolinearitas | 71 |
| 19. Uji Heterokedastisitas | 72 |
| 20. Adjusted R Square | 72 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 21. Koefisien Regresi Berganda | 73 |
| 22. Uji F Hitung | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|------------------------------|----------------|
| 1. Kerangka Konseptual | 39 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|----------------|
| 1. Kuesioner Penelitian | 87 |
| 2. Tabulasi Data Pilot Test | 93 |
| 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Pilot Test | 97 |
| 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian | 101 |
| 5. Statistik Deskriptif | 106 |
| 6. Pengujian Model | 108 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tonggak awal dari otonomi daerah ditetapkan dalam Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No.33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Otonomi daerah merupakan upaya pemberdayaan daerah dalam pengambilan keputusan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kepentingan, prioritas, dan potensi daerah tersebut.

Dengan pemberian otonomi daerah kabupaten dan kota, pengelolaan keuangan sepenuhnya berada di tangan pemerintah daerah. Pemberian otonomi daerah ini difokuskan pada tingkat kabupaten dan kota, sehingga masing-masing unit SKPD benar-benar dituntut untuk lebih aktif dan transparan dalam kinerja dan pengelolaan keuangannya.

Menurut Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan

berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah daerah kini lebih banyak menjadi sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang akan mereka peroleh. Walaupun anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas akan kualitas jasa maupun barang yang diberikan oleh instansi pemerintah daerah.

Dalam mengukur sukses atau tidaknya suatu organisasi, maka diperlukan indikator kinerja untuk mengetahui apakah semua aktivitas/program suatu organisasi telah memenuhi prinsip *value for money* (ekonomis, efisien, dan efektif). Pengukuran kinerja *value for money* (ekonomi, efisien, dan efektif) merupakan bagian terpenting karena merupakan inti pengukuran kinerja pada organisasi pemerintahan (Mardiasmo, 2002:127).

Sektor publik sering dinilai negatif oleh beberapa pihak, misalnya sarang inefisiensi, pemborosan, sumber kebocoran dana, dan institusi yang selalu merugi. Tuntutan baru muncul agar organisasi sektor publik memperhatikan kualitas dan profesionalisme serta *value for money* dalam menjalankan aktivitasnya. *Value for money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasarkan pada tiga elemen utama, yaitu: ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. Selain itu, tuntutan yang lain adalah perlunya akuntabilitas publik dan privatisasi terhadap perusahaan-perusahaan milik publik untuk menciptakan *good public and corporate governance* (Mardiasmo, 2002).

Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengukur sejauhmana kemajuan yang dicapai oleh pemerintah dalam mengemban tugasnya apakah pemerintah telah mampu memberikan kesejahteraan dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Menurut Mardiasmo (2004) pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Warisno (2009) menyebutkan bahwa kinerja SKPD dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan komunikasi. Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi. Untuk itu, organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan (Wibowo,2012). Dalam arti mikro, sumber daya manusia adalah orang/manusia yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut pegawai, personil dan lain-lain. Khususnya sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. Setiap sumber daya manusia berbeda-beda potensinya, maka kontribusinya dalam bekerja untuk

mencapai tujuan tidak sama satu sama lain. Kontribusi tersebut sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing (Budiantoro: www.google.com).

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Widodo, 2001). Setiap daerah sudah mulai mempersiapkan semua perangkat yang diperlukan termasuk menata dan meningkatkan kemampuan/kualitas sumber daya manusia termasuk di bidang keuangan guna mengantisipasi perubahan-perubahan dalam pengelolaan APBD dan pertanggungjawabannya pada akhir tahun anggaran. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan suatu sistem pengelolaan keuangan daerah sangat bergantung para pengelolanya sehingga peningkatan kualitas SDM pengelola merupakan hal yang wajib untuk dilaksanakan. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi,2007).

Strategi meningkatkan kualitas sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia berkualitas unggul, memiliki kompetensi, dapat mengembangkan kreativitas, inovasi dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Peluang dan tantangan serta perkembangan yang semakin pesat, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadi sumber daya manusia yang produktif. Oleh karena itu hanya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Value for money akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Menurut Mathis (2001), komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan tentang kerja, penerimaan terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan tetap dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi.

Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Komitmen organisasi sebagai sifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan tiga hal, yaitu: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh; keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen yang tinggi menjadikan seorang individu lebih mementingkan organisasi daripada

kepentingan pribadi dan juga akan menumbuhkan itikad untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ada pada organisasinya demi tercapai kinerja organisasi sesuai yang ditetapkan organisasi tersebut.

Guna kelancaran pencapaian tujuan organisasi demi kinerja yang lebih baik diperlukan komunikasi organisasi. Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan intern di dalam organisasi. Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud mencapai suatu tujuan (Suwatno, 2011:273).

Komunikasi adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Kohler 1981). Komunikasi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan semangat kerja pegawai dan perbaikan pencapaian tujuan organisasi, pegawai akan lebih banyak memberikan waktu untuk pekerjaan yang lebih baik bagi organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi perlu dikelola agar dapat memperkecil, bahkan menghilangkan konflik antara kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi. Apabila komunikasi yang berlangsung dalam organisasi dapat berjalan dengan baik maka kesalahpahaman dalam organisasi tidak akan terjadi dan hal ini juga akan berdampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi yang akan meningkatkan kinerja SKPD ke arah yang lebih baik.

Kasus yang terdapat di pemerintah kota Padang ialah banyak kepala SKPD dan bendaharawan yang tak mengerti dan tak menguasai tata cara pengelolaan keuangan, sehingga dana yang mesti digunakan untuk keperluan tertentu digunakan untuk kegiatan lain. <http://patroliotda.blogspot.com/drs-yosefriawan-banyak-skpd-tak.html>.

Masih banyak yang harus dibenahi dalam pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kota Padang. Artinya, DPRD Kota Padang sebagai penyalur aspirasi masyarakat mengharapkan kinerja Pemko Padang ditingkatkan dan diperbaiki di masa mendatang. Sehingga, betul-betul berjalan sesuai arah dan kebijakan yang telah ditetapkan. Namun, untuk mewujudkan kinerja Pemko Padang perlu adanya komitmen, komunikasi dan kekompakan antara DPRD Kota Padang dan Pemko Padang. "Khususnya, dalam pendataan asset di Kota Padang perlu adanya koordinasi antara Pemko Padang, DPRD Kota Padang dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) dan masalah kesehatan masih terdapat ketidaktepatan perencanaan dengan penganggaran dan pelaksanaannya. Sehingga, realisasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran tidak optimal. <http://posmetropadang.com/index>.

Masih banyaknya pengelolaan keuangan dan aset yang belum disusun dengan sistem akuntansi yang menyeluruh, saat ini SKPD di lingkungan Pemko Padang masih memakai sistem akuntansi *Cash Basic* sehingga untuk mendapatkan predikat WTP itu memang sulit. Berarti kita harus merubah standar akuntansi di semua SKPD dari *Cash Basic* menjadi *Accrual*," terang Syahrul. <http://posmetro padang.com/index.php>.

Penelitian sebelumnya yang menguji tentang kinerja SKPD, diantaranya penelitian Warisno (2009) tentang “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi”. Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian Warisno yaitu: Kualitas SDM, Komunikasi, Sarana pendukung, dan Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial hanya kualitas sumber daya manusia dan komunikasi yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan sarana pendukung dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD di provinsi Jambi.

Penelitian dari Wilfah (2010) tentang Pengaruh Kualitas SDM dan pembagian tugas terhadap kinerja pemerintah daerah, penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pembagian tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Padang.

Penelitian dari Rafika Anggraeni (2010) tentang Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD Pemerintahan Kab. Labuhan Batu, penelitian ini menyimpulkan bahwa partisipasi anggaran dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD pemerintahan Kab. Labuhan Batu baik secara parsial maupun simultan. Namun berbeda dari Rafika, Ekha Sinaga dan Narumonrang (2009) juga meneliti tentang hal yang sama di PT. Perkebunan Nusantara III Sei Sikambing Medan, disini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di PT Perkebunan Nusantara III Sei Sikambing Medan.

Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa masih rendahnya kinerja pada organisasi pemerintah daerah. Selain itu dari temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil diantara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Dalam hal ini penulis juga ingin mencoba menguji kembali variabel-variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja SKPD, agar nantinya dapat mendukung riset yang sudah ada. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Warisno (2009) antara lain variabel yang digunakan ada 4 yaitu kualitas SDM, komitmen organisasi, sarana pendukung dan komunikasi, pada penelitian ini penulis ingin mencoba menguji kembali variabel komitmen organisasi yang dinyatakan tidak signifikan terhadap kinerja pada penelitian Warisno (2009), serta komunikasi yang digunakan adalah komunikasi organisasi yang sebelumnya banyak diteliti pada instansi pendidikan, namun peneliti ingin menggunakannya pada organisasi publik. Perbedaan lain yaitu perbedaan daerah meneliti, sedangkan pada penelitian ini peneliti meneliti dikota Padang.

Berdasarkan latar belakang dan ketidakkonsistenan hasil penelitian dari peneliti terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi Empiris pada SKPD Pemko Padang).**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD?
2. Sejauhmana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SKPD?
3. Sejauhmana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja SKPD?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan seberapa besar kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja SKPD.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan bahwa yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)?
2. Sejauhmana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)?
3. Sejauhmana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang:

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
3. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

F. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian mempunyai manfaat yang diharapkan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Negeri Padang.

2. Bagi akademisi.

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu bagi dunia akademisi dan bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Universitas Negeri Padang.

3. Bagi pemerintah daerah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah Kota Padang dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal kinerja Pemerintah daerah agar dapat lebih terus ditingkatkan.