

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN PEGAWAI**
(Studi Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kota Malang)

Samiadji
Pascasarjana MM Universitas Wisnuwardhana
Magmjm_uw16@yahoo.com

***Abstract.** The organization is a forum that allows someone to get the results or the purpose that were previously not achievable individually or in groups. Thus, the organization is a group of individuals who form cooperation in order to achieve certain goals. Department of Revenue, Finance and Asset Management is to have a strategic role as a coordinator in addition to regional income ,and technical supervisors income areas as well as explore potential sources of local revenue, which is no less important as well as the Regional Treasurer (BUD) is therefore in an effort to increase services to society, Malang Regency Government in the implementation of regional autonomy requires no small amount of funding that officials at DPPKA required to be able to carry out the duties in accordance with the duties of which to increase revenue in an optimal and orderly in its management. The purpose of the study to determine the effect with simultaneously, partial and the most dominant influence of democratic leadership style, work environment and organizational communications to employee commitment DPPKA Malang. The results showed simultaneously and partial variables of democratic leadership style, work environment and employee commitment affect organizational communication DPPKA Malang. While the variables that have the most dominant effect is the working environment, as indicated by the large beta value beta variable between democratic leadership style and organizational communication.*

Keywords: *Democratic leadership style, the working environment, organizational communication, employee commitment*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan seseorang dapat meraih hasil atau tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara individu maupun kelompok. Dengan demikian, organisasi merupakan suatu bentuk kelompok individu yang melakukan kerjasama guna mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuannya,

organisasi tidak terlepas dari peran orang-orang yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Karyawan dalam sebuah organisasi, baik pemerintah maupun swasta, diposisikan sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi, sehingga dituntut mempunyai kemampuan untuk merencanakan, mengawasi jalannya kegiatan organisasi, serta bertanggung jawab

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Karyawan harus memahami tugas yang akan dilakukannya, memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas yang akan dilakukannya, punya keinginan atau kemauan, dedikasi, tanggungjawab yang tinggi serta adanya motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya kemampuan dan motivasi tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi baik secara eksternal maupun internal. Adanya perkembangan tersebut membuat pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi, dibutuhkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang baik. Mulyasa (2009) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya. Untuk itulah, gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan bagi organisasi, untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Hal ini didukung pendapat Siagian (2011) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut

Robbins dalam Mangkunegara (2009) gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih pegawai.

Menurut Sutrisno (2011) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. DPPKA Kota Malang dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam DPPKA Kota Malang tersebut, sehingga diharapkan pegawai mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diamanatkan. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh DPPKA Kota Malang dapat tercapai dengan baik. Kemajuan DPPKA Kota Malang di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan

eksternal. Sejauh mana tujuan DPPKA Kota Malang telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar DPPKA Kota Malang memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005 : 307)

Menurut Rivai (2011) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Prawirosentono, 2009).

Hal ini didukung oleh jurnal yang di kemukakan oleh Khoiriyah (2009) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik sangat bermanfaat bagi DPPKA Kota Malang, apabila DPPKA Kota Malang tersebut tetap terjaga dalam keadaan yang tenang, nyaman dan aman bagi seluruh pegawai. Komunikasi organisasi adalah suatu disiplin studi yang dapat mengambil sejumlah arah

yang sah dan bermanfaat (Umar, 2009). Secara fungsional komunikasi organisasi dapat di definisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatulingkungan (Wirawan, 2009).

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi (Mulyasa, 2009). Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap pegawai untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. DPPKA Kota Malang perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan pegawai agar komitmen pegawai terhadap DPPKA Kota Malang juga tinggi.

Dari semua pandangan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan DPPKA Kota Malang.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset adalah memiliki peranan yang sangat strategis selain sebagai koordinator pendapatan daerah, pembina teknis bidang pendapatan serta penggali sumber potensi pendapatan daerah, yang tidak kalah pentingnya juga sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) oleh karena itu dalam upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat, Pemerintah Kota Malang dalam penyelenggaraan otonomi daerah membutuhkan pembiayaan yang tidak sedikit sehingga aparat pada DPPKA dituntut agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi diantaranya untuk meningkatkan PAD secara optimal dan tertib dalam pengelolaannya. Untuk itu berbagai program pengembangan sumberdaya manusia dilakukan sepanjang 2013. DPPKA Kota Malang percaya bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Selain dari itu salah satu cara untuk mencapai target yang diinginkan DPPKA Kota Malang yaitu dengan meningkatkan komitmen pegawai.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kota Malang memiliki manajemen yang baik dalam menangani tugas dan tanggung jawab para pegawai, haruslah

memperhatikan setiap aspek yang dibutuhkan oleh pegawai tersebut. Oleh karena itu peranan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi yang baik sangat dibutuhkan bagi pegawai, karena bermanfaat untuk membantu meningkatkan komitmen pegawai yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja dan keberlanjutan DPPKA Kota Malang itu sendiri.

TUJUAN

Sesuai latar belakang yang sudah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis dan menginterpretasikan secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen pegawai DPPKA Kota Malang. Selain itu, untuk menganalisis dan menginterpretasikan variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen pegawai DPPKA Kota Malang.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang. Lokasi penelitian Jalan. KH. Agus Salim No.7 Malang. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2014 sampai bulan April 2014.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau (*explanatory research*), menurut Sugiyono (2010) penelitian penjelasan atau (*explanatory research*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh

antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen pegawai.

Tehnik Pengambilan Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang sebanyak 300. Dengan ukuran populasi 300 dan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10% maka ukuran sampel dalam penelitian berjumlah 75 responden. Dengan Perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{300}{1 + (300)(0.1)^2}$$

$$n = 75 \text{ karyawan}$$

Setelah ditentukan jumlah sampel dan langkah pengambilan sampel, selanjutnya responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik sampling probabilitas di mana masing-masing responden memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen pegawai DPPKA Kota Malang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen pegawai DPPKA Kota Malang.. Hipotesis pertama akan diuji berdasarkan pada analisis nilai F. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka apabila $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengujian Hipotesis Dua (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen pegawai DPPKA Kota Malang.. Hipotesis kedua akan diuji berdasarkan pada analisis nilai t, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka apabila $\text{Sig. } t < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $\text{Sig. } t > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian Hipotesis Tiga (Pengujian Secara Dominan)

Hipotesis ini diuji berdasarkan pada analisis nilai t, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Diantara variabel gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi yang memiliki nilai t terbesar, maka variabel tersebut dominan mempengaruhi komitmen pegawai DPPKA Kota Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai koefisien regresi linier berganda digunakan untuk melihat besarnya hubungan dan pengaruh

masing-masing variabel independen dan dependen dalam penelitian. Tabel berikut ini menjelaskan besarnya nilai koefisien korelasi.

Tabel 1. Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.765	.755	1.821	2.081

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 87,5% hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi dengan komitmen pegawai sebesar 87,5%. Sedangkan daya prediksi dari model regresi (R-square) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 76,5%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan

demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap komitmen pegawai sebesar 76,5 % dan sisanya sebesar 23,5 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 2. Pengujian Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765.308	3	255.103	76.956	.000 ^a
	Residual	235.358	71	3.315		
	Total	1000.667	74			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Seperti tampak pada tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 76,956 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000. Nilai sig.F tersebut lebih

kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan

demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.432	1.714		-1.419	.160		
	Kepemimpinan Demokratis	.164	.070	.160	2.354	.021	.714	1.400
	Lingkungan Kerja	.670	.105	.616	6.402	.000	.358	2.791
	Komunikasi Organisasi	.209	.104	.196	2.014	.048	.351	2.847

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Seperti tampak pada tabel 4.18, diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 2,354 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,021. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 6,402 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0.000. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 2,014 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0.048. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa

komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Pengujian Hipotesis Tiga

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 15, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen pegawai adalah lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta paling tinggi yaitu sebesar 0,670 dibandingkan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijabarkan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap komitmen pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang. Hal ini sebagai bukti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi mampu membangun komitmen pegawai dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan demokratis diperlukan dalam suatu

organisasi, dimana seorang pemimpin efektif mampu mempengaruhi para anggotanya agar mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Dengan gaya kepemimpinan demokratis pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang merasa diberi tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Selain itu dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang pimpinan dan bawahan akan dapat saling membantu dalam mengatasi segala permasalahan karena saling mengisi kekurangan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Andika (2010). Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang baik secara parsial maupun secara simultan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang paling dominan mempengaruhi komitmen pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman akan menumbuhkan komitmen pegawai dalam organisasi. Selanjutnya

salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang disukai pegawai dapat dilihat dari tempat bekerja, sarana dan prasarana dalam pekerjaan, keberadaan karyawan lain, kenyamanan tempat bekerja dan lain sebagainya, akan sangat berpengaruh terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi (instansinya) sehingga lingkungan pekerjaan yang mendukung akan berbanding lurus dengan komitmen pegawai.

Beberapa indikator lingkungan kerja di jawab oleh responden (pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang) dengan nilai *mean* sebesar 3,98 mendekati nilai 4, sehingga dapat dijabarkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju setiap pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja yang diajukan kepada responden. Beberapa pertanyaan yang diajukan meliputi sarana dan prasarana kantor, norma yang berlaku dikantor, kebutuhan pegawai dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yahyo (2013) dimana menjelaskan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kelayakan perlengkapan kerja, melakukan pendekatan secara kekeluargaan, perhatikan fasilitas istirahat, kamar mandi, serta gaji dan bonus karyawan.

Komunikasi merupakan suatu bidang yang sangat penting dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide

diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan tekanan pekerjaan telah banyak menerima perhatian dalam penelitian perilaku organisasi. Variabel-variabel perilaku organisasi ini signifikan terhadap keseluruhan kinerja karyawan. Sebagai contoh, komunikasi organisasi yang buruk akan menyebabkan komitmen organisasi yang rendah.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi organisasi juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam instansi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Malang komunikasi organisasi merupakan suatu proses dinamik yang berfungsi sebagai alat utama bagi sukses atau tidaknya organisasi dalam hubungannya dengan lingkungan tugas.

Hubungan positif antara komunikasi organisasi dan komitmen organisasi, menunjukkan dimensi-dimensi komunikasi pihak atasan, komunikasi rekan kerja berhubungan positif. Dimana dengan meningkatnya (membaiknya) komunikasi organisasi juga akan meningkatkan komitmen pegawai dalam instansi (kantornya). Bungin (2009) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal seperti upaya karyawan untuk memberikan pendapat dan pandangan berkaitan dengan isu di sekitar mereka dan komunikasi dengan pihak atasan, rekan kerja dan penyelia (supervisor) merupakan faktor yang berpengaruh

pada komitmen organisasi. Tingkat komitmen rendah dikaitkan dengan perpindahan, penurunan kerja, gangguan kesehatan, tekanan dan masalah-masalah lainnya di tempat kerja.

KESIMPULAN

Secara simultan dan parsial kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen pegawai adalah lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, Hafied. 2010. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta : PT. Macanan Jaya.
- Gita Andika., 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, lingkungan kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan PT. X. Universitas Bina Nusantara.
- Gitosudarmo., 2009. Perilaku Keorganisasian., BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan SP. Malayu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko., (2009). *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. BPFE. Yogyakarta.
- Kartini Kartono. 2009. Pemimpin dan kepemimpinan. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa., 2009. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya
- Prawirosentono., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins.,2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia.PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sopiah.,2009. *Perilaku Keorganisasian*. ANDI. Yogyakarta.
- Thoha.,2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Yahyo., 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)*. Diponegoro Journal Of Social And Politic.2013.
- Zahara Azhari., 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat*. TINGKAP Vol. VIII No. I Th. 2012.