

**Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo)**

**Atlara Cantika Putri
cantikaaputri57@gmail.com
Ridwan Baraba
barabaridwan@umpwr.ac.id
Nenden Nur Annisa
nendennurannisa@umpwr.ac.id**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi berkaitan dengan kinerja anggotanya, sehingga suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari anggotanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah komunikasi dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo berjumlah 149 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrument pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 25.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Komunikasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Pegawai yang berkualitas merupakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memenuhi target atau sasaran perusahaan, upaya perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas yakni dengan melakukan penerapan kinerja. Kinerja merupakan “kinetika enegi kerja” yaitu individu sebagai sumber daya manusia yang mempunyai tenaga energi, pikiran, pengetahuan, dan ketrampilan, jika digerakkan akan menghasilkan *output* dari kerja. Jadi kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia (Ading, 2023:45). Menurut Kasmir (2019,181) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi (Sedarmayanti, 2011:368). Menurut Sedarmayanti (2011:368) komunikasi menjadi sesuatu yang penting dalam organisasi, karena dapat meningkatkan saling

pengertian antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja pegawai. Sedangkan menurut Afandi (2018:47) Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung secara media, dengan tujuan merubah sikap, pandangan dan perilaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen Organisasional (Kasmir, 2019:193). Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut (Khan dalam Busro, 2018:75). Menurut Mowday *et al.*, (1979:226) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo. Berdasarkan informasi dari Ibu Puji Rohmatun selaku bagian sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo terdapat fenomena kinerja masih belum optimal. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan program kerja pembangunan infrastruktur jalan dengan tepat waktu karena waktu yang diberikan terlalu cepat dan dikarenakan perubahan cuaca. Disamping itu juga masih ada beberapa pegawai yang belum mencapai target dalam pengadaan barang dan jasa. Hal ini dapat terjadi karena kendala lapangan seperti perencanaan pelaksanaan yang masih perlu dikoreksi.

Kemudian permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komunikasi adalah adanya komunikasi yang kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dari mis komunikasi antar pegawai yang ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya seperti meminta bantuan pada rekan kerjanya. Namun, pegawai yang dimintai bantuan masih bingung untuk mengerjakannya dan ragu untuk bertanya terkait informasi pekerjaan yang kurang dipahami karena penyampaian informasi pekerjaan kurang jelas sehingga mengakibatkan tidak tepat waktu dalam pelaporan.

Fenomena lain yang terlihat adalah komitmen organisasional beberapa pegawai relatif menurun. Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa pegawai yang belum melaksanakan nilai – nilai organisasi yang ditanamkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo. Nilai – nilai yang ditanamkan dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo ada 4 yaitu, integritas, profesional, orientasi misi, dan visioner dan etika akhlakul karimah. Namun, masih adanya beberapa pegawai yang belum menjalankan salah satu nilai yang ditanamkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo yaitu professional.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai secara parsial.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Komunikasi

Menurut Busro (2018:207) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Afandi (2018:47) berpendapat komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung secara media, dengan tujuan merubah sikap, pandangan dan perilaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

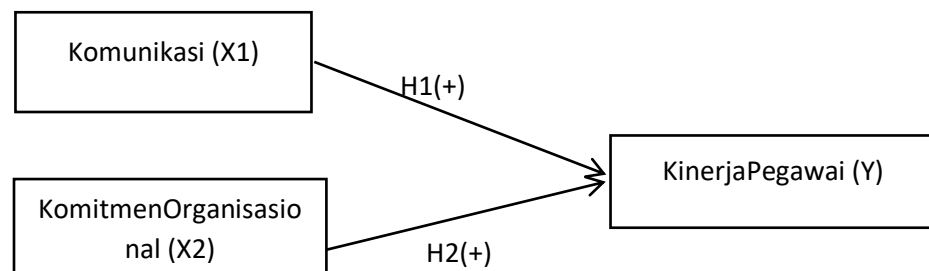
b. Komitmen Organisasional

Wirawan (2013:713) menyatakan bahwa Komitmen organisasional adalah perasaan berkaitan dan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Menurut Mowday *et. al.*, (1979:226) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2006:249) Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

c. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernadin dan Russel dalam Priansa (2017:48) Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu dalam periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Suranto (2018:131) Hubungan komunikasi dengan kinerja secara sederhana dapat dideskripsikan, bahwa efektifitas komunikasi akan meningkatkan kinerja. Menurut Suhendra dalam Jauhar (2023:188) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Penting bagi pegawai untuk berkomunikasi dengan baik, termasuk penyampaian informasi, meminta bantuan dan memberikan umpan balik secara tepat waktu dan jelas. Penelitian ini dilakukan oleh Asrian *et. al.*, (2019), Pangendaheng (2018), Indah *et. al.*, (2018), Diyanti (2021), dan Aziz (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Khan dalam Busro (2018:75) komitmen organisasional berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasional seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan oleh Asrian *et. al.*, (2019), Pangendaheng (2018), Dewi (2022), dan Diyanti (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, rumusan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Komunikasi

Menurut Afandi (2018:47) Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung secara media, dengan tujuan merubah sikap, pandangan dan perilaku. Dimensi dan indikator komunikasi menurut Afandi (2018:64) yaitu : Dimensi penyampaian tugas terdiri dari indikator yaitu bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, dan bahasa yang sopan dan halus.

Dimensi umpan balik terdiri dari indikator: penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, dan penerimaan kepastian tugas.

b. Komitmen Organisasional

Menurut Mowday *et. al.*, (1979:226) bahwa komitmen organisasional adalah kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi. Mowday *et.al.*, (1979:226) berpendapat pengukuran komitmen organisasional akan mengacu pada tiga faktor , yaitu : keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai – nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

c. Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dan Russel dalam Priansa (2017:48) kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Bernadin dan Russel dalam Priansa (2017:55-56) Berpendapat indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh *Interpersonal*.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Sebuah kuesioner akan dikatakan valid apabila antara data pada objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti memiliki derajat ketepatan yang tinggi (Sugiyono, 2019:121). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing item pertanyaan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* (Sugiyono, 2019:183). Dengan kriteria bila nilai *Person Correlation* > 0,3 maka dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas semua item pertanyaan setiap variabel diperoleh nilai *Person Correlation* > 0,3 sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 maka variabel tersebut tidak reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46). Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel > 0,7 sehingga dinyatakan reliabel.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu untuk menguji pengaruh komunikasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software SPSS, adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1) H1 : Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (Sig)</i>	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,234	0,002	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis data pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,234 dengan nilai signifikan 0,002 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik tingkat kualitas komunikasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo, maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo dapat dilihat dari informasi penyampaian tugas. Penyampaian informasi atau tugas kepada rekan kerja dengan memilih kata yang tepat dan menggunakan Bahasa yang sopan sehingga mudah untuk dipahami dan dapat segera respon tugas yang disampaikan. Komunikasi yang efektif dan berperilaku sopan antar rekan kerja bertujuan agar aman dan tertib. Rasa aman dan tertib akan tercipta

jika komunikasi terjalin dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011:368) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Diterimanya hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asrian *et. al.*, (2019), Pangendaheng (2018), Indah *et. al.*, (2018), Diyanti (2021), dan Aziz (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) H_2 : Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (Sig)</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional (X2)	0,427	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 2, diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,427 dengan *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan bahwa seorang pegawai yang tidak mempunyai kepatuhan dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi, belum bisa menerima dan meyakini tujuan dan nilai – nilai organisasi. Pegawai yang kurang berkomitmen terhadap organisasi dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir (2019:189-193) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Diterimanya hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asrian *et. al.*, (2019), Pangendaheng (2018), Dewi (2022), dan Diyanti (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. SIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading Rahman Sukmara, S. M. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asrian Desani, M. T. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Darma Agung*, Vo1.27 No.2 1063-1071.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, Vol.2 NO.2 55-68.
- Busro, D. M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Diyanti, N. W. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bliss Babershop Bali Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Emas*, Vol.2 No.1 47-61.
- Hakim, A. I. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa diKecamatan Gombang Kabupaten Kebumen. *Volatilitas*,4(4)
- Indah Choirun Nisa, R. d. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.5 No.2 198-203.
- Jauhar, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis dan Desain Kinerja*. Padang: Get Press Indonesia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthnas, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mowday, R. S. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224 - 247.
- Pangendaheng, S. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah. *AGORA*.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. (2018). *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wirawan, M. (2013). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.