

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau**

**Okta Viona<sup>1\*</sup>, Abunawas<sup>2</sup>, Dwi Hastuti<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau  
E-mail : [190304228@student.umri.ac.id](mailto:190304228@student.umri.ac.id)

### **Article history**

Received: 10/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 22/5/2023

Published: 30/6/2023

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan tehnik simple random sampling sebanyak 104 pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data ini dilakukan menyebarkan kuisioner kepada responden. Pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi statistical product and service solution (SPSS) versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hubungan pengaruh akan didiskusikan lebih lanjut.

***Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai***

---

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi kerja pegawai, karena pegawai merupakan penggerak organisasi dimana kinerja pegawai bisa meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mencapai kinerja pegawai sudah tentu perilaku pegawai harus mencerminkan sikap yang diinginkan organisasi seperti bertanggung jawab, loyalitas dan memiliki disiplin yang tinggi. Begitu juga organisasi untuk mencapai kinerja terbaik organisasi perlu melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas yang dilaksanakan pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berada dalam organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang hendak dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya sehingga memiliki produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Letsoin & Ratnasari, 2020) menyebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja

pegawai adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan  
Yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan kompok maupun individu yang dihasilkan menjadikan syarat standar pekerjaan.
2. Ketepatan waktu  
Yaitu pekerjaan yang diberikan akan karyawan harus menyelesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan agar mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan.
3. Kualitas pekerjaan  
Pekerjaan yang telah diselesaikan diharapkan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan.
4. Kehadiran  
Dalam hal ini seorang karyawan akan di tuntut bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Kemampuan bekerja sama  
Seorang pekerja yang melakukan tugasnya dan tanggung jawab tidak semuanya dapat dikerjakan sendiri maka, karyawan masing-masing akan membutuhkan karyawan yang lain untuk membantu menyelesaikan tugasnya.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Yusuf & Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. (Zaluchu, 2019) menyebutkan dimensi komitmen organisasi dibagi kedalam 3 katagori, yaitu:

1. **Affektive Commitment (komitmen aktif)**  
Komitmen Afektif didefinisikan sebagai komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena sependapat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. **Continuance Comitment (komitmen berkelanjutan)**  
Komitmen berkelanjutan didefinisikan sebagai keterikatan individu untuk tetap bekerja bagi organisasi karena adanya sejumlah investasi seperti waktu, usaha, pertemanan, dan sejumlah keuntungan (benefits) yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi.
3. **Normative Commitment (komitmen normatif)**  
Komitmen Normatif bersifat sangat subjektif karena merupakan aspek perasaan individu. Perasaan tersebut muncul karena berada di dalam tekanan orang lain terutama mengenai apa yang akan orang katakan jika mereka meninggalkan organisasi.

### **Komunikasi**

Menurut Ganyang (2018) komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. (Lawasi & Triatmanto, 2017) menyatakan bahwa dimensi komunikasi dibagi kedalam 5 katagori, yaitu:

1. **Pemahaman**  
Pemahaman adalah suatu kemampuan untuk memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud komunikator.
2. **Kesenangan**  
Kesenangan adalah apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
3. **Pengaruh pada sikap**  
Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Dalam

berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di dalam perkantoran, sering kali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implicit di baliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai pesan yang di komunikasikan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016) faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Amir et al., 2022) & (Nababan, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2017) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Pratama, 2018), (Wahyuni, 2019) & (Armasari, 2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

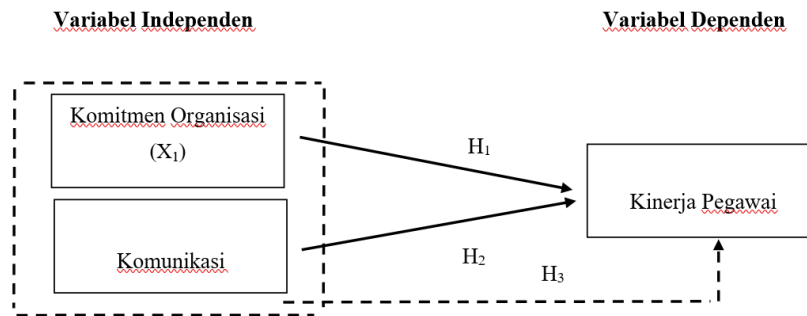
H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai**

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Selain komitmen organisasi, komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Marisa, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berfikir

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dimulai dari bulan february 2023 sampai dengan bulan juni 2023 dan tempat penelitian di Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling dengan sampel berjumlah 104 orang pegawai. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner, Kemudian diperlukan uji kualitas data seperti uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian hipotesis asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS) versi 23

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dalam penelitian ini. Berdasarkan data olahan SPSS, maka akan dapat diketahui nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1 Statistik Deskriptif Responden**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	104	24	40	33.94	3.785
Komunikasi	104	46	70	59.48	4.286
Kinerja Pegawai	104	44	68	58.28	4.510
Valid N (listwise)	104				

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata sebesar 33,94 dan nilai standar deviasi sebesar 3,785. Variabel komunikasi memperoleh nilai minimum sebesar 46 dan maksimum sebesar 70, dengan nilai rata-rata sebesar 59,48 dan nilai standar deviasi sebesar 4,286. Kemudian variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 44 dan nilai maksimum sebesar 68 dengan rata-rata sebesar 58,28 dan nilai standar deviasi sebesar 4,510.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Untuk menguji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas:

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Variabel	Pernyataan	Nilar R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0,510	0,192	Valid
	X1.2	0,527	0,192	Valid
	X1.3	0,537	0,192	Valid
	X1.4	0,616	0,192	Valid
	X1.5	0,514	0,192	Valid
	X1.6	0,828	0,192	Valid
	X1.7	0,319	0,192	Valid
	X1.8	0,397	0,192	Valid
	X1.9	0,615	0,192	Valid

Sumber: Data Olahan (2023)

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)**

Variabel	Pernyataan	Nilar R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Komunikasi	X2.1	0,421	0,192	Valid
	X2.2	0,393	0,192	Valid
	X2.3	0,356	0,192	Valid
	X2.4	0,406	0,192	Valid
	X2.5	0,385	0,192	Valid
	X2.6	0,416	0,192	Valid
	X2.7	0,596	0,192	Valid
	X2.8	0,426	0,192	Valid
	X2.9	0,520	0,192	Valid
	X2.10	0,490	0,192	Valid
	X2.11	0,462	0,192	Valid
	X2.12	0,195	0,192	Valid
	X2.13	0,429	0,192	Valid
	X2.14	0,491	0,192	Valid
	X2.15	0,418	0,192	Valid

Sumber: Data Olahan (2023)

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	Nilar R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,454	0,192	Valid
	Y1.2	0,557	0,192	Valid
	Y1.3	0,590	0,192	Valid
	Y1.4	0,369	0,192	Valid
	Y1.5	0,533	0,192	Valid
	Y1.6	0,444	0,192	Valid
	Y1.7	0,341	0,192	Valid
	Y1.8	0,324	0,192	Valid
	Y1.9	0,682	0,192	Valid
	Y1.10	0,416	0,192	Valid
	Y1.11	0,297	0,192	Valid

Y1.12	0,467	0,192	Valid
Y1.13	0,350	0,192	Valid
Y1.14	0,205	0,192	Valid
Y1.15	0,275	0,192	Valid

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 2, 3, dan 4 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka data tersebut valid. Data di atas menunjukkan nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari pada  $r$  tabel, nilai  $r$  tabel yaitu *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N-2 = 104-2 = 102$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r$  tabel 0,192. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas:

**Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Variabel**

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,717	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,684	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,675	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variable lebih besar dari 0,60 dapat dinyatakan bahwa indikator setiap variabel dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan teknik uji yang akan digunakan. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) one sample. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai signifikan diatas level of signifikan 5%(0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Maka hasil uji normalitas dapat dilihat dari table berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69019822
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.052
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Dasar pengambilan kesimpulan dari uji multikolinieritas ini yaitu apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.538	2.829		4.078	.000		
Komitmen Organisasi	.473	.107	.371	4.415	.000	.594	1.682
Komunikasi	.461	.083	.467	5.553	.000	.594	1.682

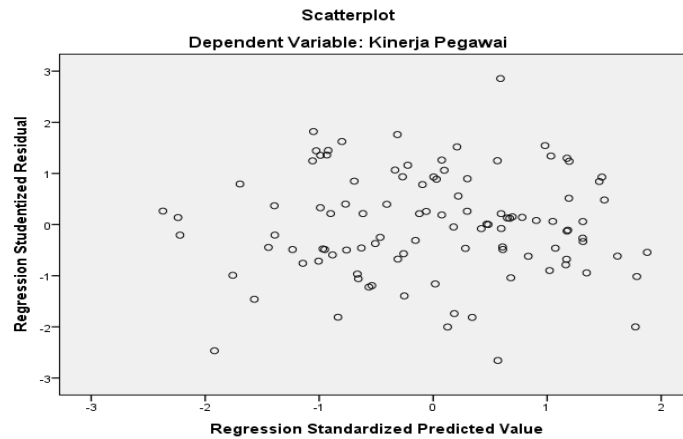
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai VIF variabel komitmen organisasi (X1) dan komunikasi (X2) adalah  $1,682 < 10$  dan berdasarkan nilai *tolerance value*  $0,594 > 0,10$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain (Ghozali, 2018). Jika *variance* dari *residual* satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini heteroskedastisitas diuji dengan melihat pola titik pada *scatterplots*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 1 dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) secara langsung (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.538	2.829		4.078	.000		
	Komitmen Organisasi	.473	.107	.371	4.415	.000	.594	1.682
	Komunikasi	.461	.083	.467	5.553	.000	.594	1.682

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,538 + 0,473 X_1 + 0,461 X_2 + e.$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta dari regresi tersebut adalah 11,538 yang berarti bahwa apabila komitmen organisasi dan komunikasi bernilai nol (0), maka nilainya kinerja pegawai 11,538.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,473 yang menunjukkan apabila komitmen organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,473. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi adalah sebesar 0,461 yang menunjukkan apabila komunikasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,461.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

- Standar Error (e) merupakan variabel acak yang memiliki distribusi risiko probabilitas dan mewakili semua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

### Uji Hipotesis: Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian. Uji F signifikan maka model dikatakan layak untuk diteliti. Uji kelayakan model dapat dilihat dari nilai uji f *analysis of variance* (ANOVA) (Ghozali, 2018).

**Tabel 9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1905.113	2	952.556	68.592	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1402.609	101	13.887		
	Total	3307.721	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel 9, maka nilai F sebesar 68,592 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05 maka secara simultan variabel komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan signifikan variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan komunikasi secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0.05 maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.538	2.829		4.078	.000		
	Komitmen Organisasi	.473	.107	.371	4.415	.000	.594	1.682
	Komunikasi	.461	.083	.467	5.553	.000	.594	1.682

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

- Variabel komitmen organisasi memiliki uji t sebesar 4,415 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t tabel ( $4,415 > 1,98373$ ) dan signifikan t lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel komunikasi memiliki statistik uji t sebesar 5,553 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar dari pada t tabel ( $5,553 > 1,98373$ ) dan nilai signifikan t lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah langkah akhir yang digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.568	3.727

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 23 (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.568. Artinya bahwa model regresi diperoleh mampu menjelaskan di dalam variabel komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan:

#### Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} 4,415 > t_{tabel} 1,98373$  dan nilai sig.  $0,000 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau ini didefinisikan jika pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi artinya semakin baik komitmen organisasi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Trisnadewi & Suputra, 2023) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen pegawai terhadap organisasi, baik dilihat dari segi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil yaitu variabel iklim organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} 5,553 > t_{tabel} 1,98373$  dan nilai sig.  $0,000 > 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak artinya variabel komunikasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau ini didefinisikan jika komunikasi terjalin dengan baik antar pegawai maupun pimpinan maka akan berpengaruh pada tingkat pencapaian keberhasilan kinerja pegawai, sebaliknya jika komunikasi antar pegawai maupun pimpinan tidak terjalin dengan baik maka tingkat pencapaian keberhasilan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan menurun.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Mafira, 2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya miss communication yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68,592 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Hal ini menggambarkan jika komitmen organisasi dan komunikasi berjalan dengan baik secara bersama-sama maka dapat menciptakan pencapaian keberhasilan kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau akan meningkat, karena antara komitmen organisasi dan komunikasi memiliki peran penting dalam peningkatan keberhasilan kinerja organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Supratman & Wahyuni, 2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dari analisa yang dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau diperoleh hasilnya adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi motivasi atau mendorong pegawai untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya, sehingga pegawai dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya guna meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin termotivasi pegawai maka akan semakin meningkatkan kerjanya. (2) Kemudian pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasilnya bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik yang diterapkan oleh instansi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi yang diterapkan oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. (3) Secara simultan menunjukkan variabel komitmen organisasi (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Hal tersebut berarti kinerja pegawai dapat ditingkatkan ketika komitmen organisasi dan komunikasi juga ditingkatkan kualitasnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut : (1) Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komitmen organisasi, indikator komitmen berkelanjutan memiliki skor rata-rata terendah. Komitmen berkelanjutan yaitu yang mencakup keinginan pegawai mempertahankan diri pada organisasi karena gaji dan kebutuhan hidup lainnya. Maka upaya yang dapat dilakukan agar komitmen berkelanjutan lebih efektif yaitu pegawai harus memahami antara hak yang didapat dan kewajiban yang harus dilakukan, yaitu dengan bekerja lebih optimal sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang ditetapkan instansi. Dan disarankan instansi memberikan gaji lebih kepada pegawai seperti memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kerjanya yang tinggi. Dengan hal tersebut maka akan mendorong kinerja yang lebih baik, sehingga sangat memungkinkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. (2) Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komunikasi, indikator pengaruh pada sikap memiliki skor rata-rata terendah. Maka upaya yang dapat dilakukan agar berpengaruh pada sikap lebih baik yaitu antar pegawai maupun pimpinan harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain. Sehingga akan memberi kenyamanan dalam bekerja. Dengan begitu komunikasi berpengaruh pada sikap yang dimiliki pegawai akan meningkat. (3) Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kinerja pegawai, indikator kualitas pekerjaan memiliki skor rata-rata terendah. Maka upaya yang dapat dilakukan agar kualitas pekerjaan lebih baik yaitu dapat lebih memperhatikan kualitas kerja yang dikerjakan oleh pegawai dengan cara melakukan kreativitas dalam pekerjaan pegawai dan diadakannya evaluasi terhadap kinerja para pegawai yang dilakukan secara berkala, dan pengarahan maupun pelatihan kepada pegawai. Sehingga pegawai akan mengerti cara meningkatkan kualitas pekerjaan agar lebih maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amir, M., Razak, M., & Said, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Minasatena Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management*, 1(1).
- Armasari, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Analisis Multivariate Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1).
- Mafira, N. U. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marisa, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Setda Kota Prabumulih. Universitas Tridianti.
- Nababan, J. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Pratama, R. J. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bekasi. Universitas Darma Persada.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1).
- Trisnadewi, N. K. ayu, & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6).
- Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kerta Api Indonesia Daerah Kota Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta: Nas Media Pustaka.
- Zaluchu, S. E. (2019). Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Alkitabiah: Sebuah Studi Kuantitatif Di Yayasan C Surabaya. *Jurnal Teologi Pantekosta*, 1(2).