

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA BALUNG LOR

¹Nita Herlina, ²Maheni Ika Sari, ³Achmad Hasan Hafidzi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

Email: nitaherlina111@gmail.com , maheni@unmuhjember.ac.id.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and communication on employee performance in Balung Lor Village. The population in this study were all employees of Balung Lor Village, totaling 30 people and the head of the RW Balung Lor Village as many as 13 people so that the total population was 43 people. The sampling method in this study is a saturated sampling technique or census, so that the total population is a total sample of 43 employees. The data used in this study are primary data and secondary data. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 20.00 software. The results of this study indicate that organizational commitment and communication have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Commitment, Communication, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Desa Balung Lor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Desa Balung Lor yang berjumlah 30 orang dan ketua RW Desa Balung Lor sebanyak 13 orang sehingga jumlah populasi sebanyak 43 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga keseluruhan jumlah populasi merupakan jumlah sampel yakni sebesar 43 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 20.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kumitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat fundamental bagi organisasi yang menjadi penentu sebuah keberhasilan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia melainkan juga kualitas sumber daya manusia yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi tersebut. Setiap sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi yang baik untuk menjalankan tugas dan kewajiban dalam berorganisasi. Selain kompetensi suatu organisasi juga memerlukan sebuah komitmen dari sumber daya manusia. Komitmen adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Robbin dan Judge (2011) komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi dengan ciri penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha untuk organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberikan informasi atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik langsung secara lisan, maupun secara tidak langsung melalui media (Effendy 2013). Komunikasi pada suatu organisasi juga akan berpengaruh terhadap kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi.

Menurut Wibowo (2016:8) kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja yang baik diperlukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan dan yang dapat diukur dari tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila tujuan organisasi dapat tercapai baik sebagian ataupun keseluruhan. Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dan komunikasi dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi dan komunikasi yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Desa Balung Lor terletak di Kecamatan Balung Kabupaten Jember dan memiliki luas Administrasi 900 Ha, terdiri dari 4 dusun yaitu Dusun Karang Anyar, Dusun Krajan, Dusun Kebon Sari dan Dusun Wetan Kali. Sedangkan batas – batas wilayah yaitu sebelah utara Desa Gumelar sebelah timur Desa Glundengan, Sebelah selatan Desa Balung Kulon dan sebelah barat Desa Karang Semanding. Fenomena komitmen organisasi yang ada di Kantor Desa Balung Lor yang peneliti dapati dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa komitmen para pegawai beberapa masih ada yang dibawah standar. Mereka berpendapat atau berfikiran bahwa yang terpenting adalah berangkat bekerja, tanpa terlalu memperhatikan komitmen mereka terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada sekretaris Desa Balung Lor, permasalahan terkait variabel komitmen organisasi dan kinerja masih

terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas. Di sisi lain permasalahan yang terkait adalah kinerja dalam melaksanakan tugas masih kurang aktif dan aspiratif. Maka perlu adanya evaluasi untuk mengetahui hasil penilaian kinerja. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat dilihat sejauh mana kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan mengetahui seberapa jauh efektivitas organisasi dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi pegawai sesuai dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Dan fenomena yang menyangkut tentang komunikasi, yaitu kurangnya komunikasi antara pihak desa dengan masyarakat dimana terdapat kurangnya keterlibatan masyarakat dalam musyawarah desa, kemudian pegawai juga memiliki hambatan dalam berkomunikasi dikarenakan ruang tempat mereka bekerja terpisah sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing. Selain itu terdapat kurangnya informasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017:6) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian ini yaitu pegawai Pemerintah Desa Balung Lor

sebanyak 30 orang dan ketua RW Desa Balung Lor sebanyak 13 orang sehingga jumlah populasi sebanyak 43 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus. Menurut Sugiyono (2012) sensus merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya yaitu 43 orang, peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengumpulan data primer dan sekunder melalui teknik kuisisioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji instrument data, analisis linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah responden Laki-laki yaitu sebanyak 41 orang (95,3%) dan Perempuan yaitu sebanyak 2 orang (4,7%). Jumlah responden yang memiliki pendidikan SD yaitu sebanyak 1 orang (2,3%), SMP yaitu sebanyak 3 orang (6,9%), SMA yaitu sebanyak 33 orang (76,8%), Diploma yaitu sebanyak 2 orang (4,7%), dan Sarjana yaitu sebanyak 4 orang (9,3%). Jumlah responden yang berumur 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 5 orang (11,6%), berumur 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 12 orang (28%), berumur 46 – 55 tahun yaitu sebanyak 21 orang (48,8%), dan berumur 56 – 65 tahun berumur yaitu sebanyak 5 orang (11,6%).

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Dari perhitungan SPSS versi 20 diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Komitmen Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel dinyatakan *valid*.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dari perhitungan SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan realibel yaitu $>0,60$, sehingga untuk melanjutkannya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Distribusi normal dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikannya. Dari perhitungan SPSS versi 20 menunjukkan bahwa Nilai signifikan sebesar $0,621 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|-------------------------------|-------------------------|-------|-------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Komitmen Organisasi (X_1) | 0,431 | 2,318 | Tidak multikolinieritas |
| Komunikasi (X_2) | 0,431 | 2,318 | Tidak multikolinieritas |

Sumber: Data Olahan 2021

Nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Durbin-Watson | Keterangan |
|-------|---------------|------------------------|
| 1 | 1,935 | Tidak ada autokorelasi |

Sumber: Data Olahan 2021

Nilai DW sebesar 1,935. Dimana nilai DW 1,935 ini lebih besar dari (du) yaitu 1,609 dan kurang dari (4-du) yaitu 2,391. Jika dilihat dari ketentuan pengambilan keputusan, hasilnya termasuk dalam ketentuan $du < d < 4-du$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,609 < 1,935 < 2,391$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Signifikan | Keterangan |
|------------------------------|------------|--------------------|
| Komitmen | 0,954 | Tidak |
| Organisasi (X ₁) | | Heterokedastisitas |
| Komunikasi (X ₂) | 0,625 | Tidak |
| | | Heterokedastisitas |

Sumber: Data Olahan 2021

Besarnya nilai sig pada masing-masing variabel yaitu > 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | Sig. | Keterangan |
|------------------------------|-------------------|-------|------------|
| Konstan | 4,742 | - | Signifikan |
| Komitmen | | | |
| Organisasi (X ₁) | 0,242 | 0,005 | Signifikan |
| Komunikasi (X ₂) | 1,606 | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4 dapat diperoleh nilai persamaan regresi dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,742 + 0,242X_1 + 1,606X_2 + e$$

2. Uji t

Dari perhitungan SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X₁) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,984) > t_{tabel} (1,6839)$ yang berarti bahwa hipotesis komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. variabel komunikasi (X₂) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (7,566) > t_{tabel} (1,6839)$ yang berarti bahwa hipotesis komunikasi

mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,924 | 0,853 | 0,846 |

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan model memiliki nilai R Square sebesar 0,853. Hal ini berarti variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dijelaskan oleh komitmen organisasi (X₁) komunikasi (X₂) sebesar 85%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas dijelaskan variabel terikat sedangkan sisanya 15% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan data analisis dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki keinginan berkarir di organisasi, pegawai memiliki rasa percaya terhadap organisasi, pegawai berusaha mengabdikan kepada organisasi, pegawai memiliki rasa kecintaan terhadap organisasi, pegawai memiliki keinginan untuk bertahan dengan pekerjaan di organisasi, pegawai berusaha terikat dengan pekerjaan yang dilakukan, pegawai berusaha bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, pegawai merasa tidak nyaman jika meninggalkan pekerjaan saat ini, pegawai berusaha untuk setia terhadap organisasi, pegawai merasa bahagia dalam bekerja, dan pegawai merasa bangga bekerja di organisasi. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai

koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan data analisis dapat disimpulkan bahwa pegawai mendengarkan dengan baik setiap pembicaraan lawan bicara, pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk memahami pembicaraan lawan bicara, pegawai dapat mendengarkan pembicaraan lawan bicara sampai selesai, pegawai mengajukan atau menanggapi pertanyaan apabila mendengar pembicaraan yang kurang jelas. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik komunikasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPILAN

1. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Desa Balung Lor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jika semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dalam organisasi akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan pegawai Desa Balung Lor.
2. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Desa Balung Lor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jika semakin tinggi komunikasi yang dimiliki pegawai dalam organisasi

akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan pegawai Desa Balung Lor.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong Uchjana. (2013). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Cross-border, 1(1), 9-17.
- Utami, I. W., & Rimawati, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Serengan Surakarta.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(2), 18-30.