

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU ACEH**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH:
M.RIZAL
NPM: 2202120022**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH 2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 03 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M. RIZAL
NPM : 2202120022

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si.
NIK: 198507102015062001

Pembimbing II

Nbal Ramzani P, S.E., M.E.
NIK: 19930128 202011001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 03 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M. RIZAL
NPM : 2202120022

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 23 Juli 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

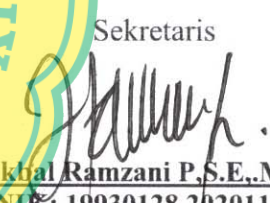
Ketua


Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si.
NIK: 198507102015062001

Anggota


Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001

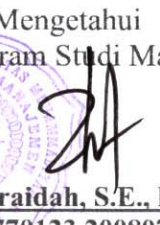
Sekretaris


Ikhmal Ramzani P, S.E., M.E.
NIK: 19930128 202011001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.
NIK: 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK: 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

مَسْـَـدُ الْـِ نَحْمَدُـِـا مِـِـرْـِـا

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh”** Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta Keluarga dan para Sahabat.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Teristimewa, izinkan penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Mustasaruddin dan Ibunda Nurmayanti yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat,

motivasi, dukungan dan do'a selama proses Pendidikan, skripsi ini penulis persembahkan untuk dua orang paling hebat dalam hidup penulis, yang telah berjuang begitu keras demi masa depan anaknya. di balik setiap proses yang penulis lalui hingga sampai di titik ini, ada lelah ayah yang disembunyikan, ada air mata ibu yang dipendam, dan ada begitu banyak pengorbanan yang mungkin tidak akan pernah mampu penulis balas seumur hidup, tetapi melalui skripsi ini penulis ingin mempersembahkan sedikit kebanggaan untuk ayah dan ibu tercinta. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang kepada ayah dan ibu. segala pencapaian ini akan selalu penulis dedikasikan untuk kalian, orang yang paling berjasa dalam hidup penulis.

2. Kepada adik kecilku tersayang Aisha Alifa, terima kasih karena selalu menjadi penyemangat bagi penulis di tengah lelahnya perjuangan menyelesaikan skripsi ini. meskipun kamu masih kecil, candaan, perhatian, dan tingkah lucumu sering kali menjadi alasan penulis kembali tersenyum dan semangat menjalani hari-hari yang berat. Semoga suatu hari nanti kamu bisa tumbuh menjadi anak yang hebat, membanggakan kedua orang tua, dan berhasil meraih cita-cita yang kamu impikan. skripsi ini juga menjadi salah satu bentuk harapan penulis agar bisa menjadi contoh yang baik untukmu.
3. Kepada Bapak Dr. Marlizar, S.E,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Kepada Ibu Dr. Zuraidah, S.E.,MM. Selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Kepada Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si Selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Kepada Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si. dan Bapak Ikbal Ramzani P,S.E.,M.E. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen Penguji yaitu Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M. dan Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan kritik, saran, serta masukan yang sangat berharga dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
8. Para Dosen, Staff, dan Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan berlangsung.
9. Para Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang telah memberikan bantuan, waktu dan informasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Terima kasih kepada seluruh sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan, menemani penulis, memberikan saran serta motivasi kepada penulis.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang dengan tulus ikhlas memberikan do'a dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

12. Dan yang terakhir, kepada diri penulis sendiri, M. Rizal terima kasih karena sudah bertahan dan terus berjuang sampai di titik ini. Banyak hal yang tidak mudah dilewati, tetapi kamu berhasil membuktikan bahwa kamu mampu, skripsi ini menjadi bukti dari semua usaha, lelah, dan perjuangan yang selama ini dijalani. Tetaplah kuat dan percaya bahwa semua proses yang dilalui hari ini akan membawa kebahagiaan di masa depan. Berbahagialah selalu dimanapun berada, apapun kekurangan dan kelebihan mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Wassalamualaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 02 Juni 2026

Penulis

M. Rizal

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2 Komunikasi Organisasi.....	11
2.1.3 <i>Employee Engagement</i>	16
2.1.4 Komitmen Organisasi	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Tujuan Penelitian	30
3.1.2 Jenis Penelitian.....	30
3.1.3 Harizon Waktu	30
3.1.4 Unit Analisis.....	31
3.2 Populasi Dan Sample Penelitian	32
3.3 Sumber Dan Teknik Penelitian.....	33
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	34

3.5 Teknik Analisis Data	35
3.6 Pengujian Data	36
3.6.1 Uji Validitas.....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.6.3 Uji Klasik.....	37
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	39
3.7.1 Uji T	40
3.7.2 Uji F	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1 Visi dan Misi DPMPTSP Aceh	43
4.2 Karakteristik Responden	44
4.3 Hasil Pengujian Data.....	46
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	46
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	47
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	48
4.4 Analisis Deskriptif.....	51
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	51
4.4.2 Variabel Komunikasi Organisasi	52
4.4.3 Variabel <i>Employee Engagement</i>	54
4.4.4 Variabel Komitmen Organisasi	55
4.5 Pembahasan.....	56
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	58
4.6 Pembuktian Hipotesis	60
4.6.1 Uji t	60
4.6.2 Uji f.....	62
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada DPMPTSP Aceh	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3. 1 Horizon Waktu	31
Tabel 3. 2 Bobot Nilai Angket	32
Tabel 3. 3 Alokasi Proposional Sampel Berdasarkan Tim Kerja Pada DPMPTSP Aceh..	33
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	47
Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Organisasi.....	52
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	54
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi	59
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t.....	60
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji f.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	48
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	71
Lampiran 2 Tabulasi Data	75
Lampiran 3 Data Output SPSS	76



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU ACEH**

M. RIZAL
NPM : 2202120022

Dosen Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si

Dosen Pembimbing II : IkbalRamzani P,S.E.,M.E.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Investasi dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh. Subjek penelitian meliputi variabel komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Sampel terdiri dari 122 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Aceh. Secara parsial, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *Employee Engagement* tidak berpengaruh. Lebih lanjut, terdapat hubungan positif antara variabel independen dan dependen, dengan koefisien determinasi sebesar 78,3%, menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel. Penelitian ini merekomendasikan agar instansi terus meningkatkan komunikasi organisasi yang efektif dan memperkuat komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Keterlibatan Pegawai, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION, EMPLOYEE
ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU ACEH**

M. RIZAL
NPM : 2202120022

Supervisor I : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si

Supervisor II : Ikbal Ramzani P,S.E,.M.E.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational communication, Employee Engagement, and organizational commitment on employee performance at the Aceh Investment and One-Stop Integrated Service Agency (DPMPTSP). The research subjects included the variables of organizational communication, Employee Engagement, organizational commitment, and employee performance. The sample consisted of 122 respondents selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, the F-test, and the t-test with a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results indicate that organizational communication, Employee Engagement, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Aceh DPMPTSP. Partially, organizational communication and organizational commitment significantly influence employee performance, while Employee Engagement does not. Furthermore, there is a positive relationship between the independent and dependent variables, with a coefficient of determination of 78.3%, indicating a strong relationship between the variables. This study recommends that the agency continue to improve effective organizational communication and strengthen organizational commitment to improve employee performance.

Keywords: Organizational Communication, Employee Engagement, Organizational Commitment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Di instansi pemerintah, sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan organisasi pemerintah sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pegawai untuk menunjukkan kinerja optimal, yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berkelanjutan sangat penting, karena kinerja pegawai merupakan indikator kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga sejauh mana pegawai dapat beradaptasi, berkontribusi, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai memainkan peran penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan efektivitas pelaksanaan program pembangunan.

Aceh, provinsi dengan potensi ekonomi yang signifikan berkat sumber daya alam dan lokasinya yang strategis, menghadapi tantangan signifikan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahannya. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh adalah badan pemerintah daerah yang berperan strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan peningkatan investasi di Provinsi Aceh. Dinas ini bertugas menyediakan layanan perizinan dan non-perizinan terpadu untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam melaksanakan tugas-tugas ini, DPMPTSP Aceh didukung oleh sejumlah pegawai yang tersebar di berbagai bidang kerja, sehingga membutuhkan koordinasi yang baik, komunikasi organisasi yang efektif, dan keterlibatan pegawai yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan DPMPTSP Aceh dalam mencapai tujuannya dan melaksanakan fungsi pelayanannya secara optimal.

Namun, berdasarkan survei awal pada tanggal 19 Oktober 2025 dengan 52 pegawai yang dilakukan penulis, ditemukan beberapa kendala yang masih dihadapi pegawai DPMPTSP Aceh, yang menyebabkan kesenjangan kinerja. Di antaranya terkait ketepatan waktu, yang menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan waktu kerja Dan masih ada sebagian pegawai tingkat kehadiran masih rendah. Lebih lanjut, beberapa pegawai juga merasa kurang termotivasi dan kurang terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka (keterlibatan pegawai rendah), yang dapat berdampak langsung pada moral dan kreativitas dalam pemberian layanan.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Pada DPMPTSP Aceh

No.	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Tim Kerja Sekretariat	79
2.	Tim Kerja Penata Perizinan	41
3.	Tim Kerja Penata Kelola Penanaman Modal	55
Jumlah Keseluruhan Pegawai		175

Selain hambatan komunikasi dan engagement, komitmen organisasi juga diidentifikasi sebagai tantangan. Beberapa pegawai melaporkan kurangnya keterlibatan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi seperti kurangnya keterlibatan pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dapat terlihat ketika pegawai belum sepenuhnya memahami, menerima, atau menginternalisasi arah dan prinsip yang dianut oleh organisasi. Kondisi ini menyebabkan pegawai bekerja hanya sebatas menjalankan tugas, tanpa adanya rasa memiliki atau dorongan untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan bersama. Akibatnya, motivasi kerja menjadi rendah, inisiatif berkurang, serta komitmen terhadap keberhasilan organisasi tidak terbentuk secara optimal. Terutama karena masalah rotasi pegawai yang tidak dilakukan secara terencana dapat menyebabkan pegawai merasa kurang mendapatkan pengalaman baru dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja serta menurunkan semangat dan keterlibatan pegawai dalam organisasi, selain itu, pengembangan karir yang belum berjalan optimal, seperti terbatasnya pelatihan, pembinaan, maupun peluang promosi, dapat membuat pegawai merasa kurang dihargai dan tidak memiliki kejelasan arah karir. Hal ini berdampak pada rendahnya

komitmen dan keterikatan pegawai terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, sehingga *Employee Engagement* tidak terbentuk secara maksimal. Situasi ini dapat mengurangi loyalitas, menghambat upaya inovasi, dan memengaruhi konsistensi pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi merupakan faktor independen utama yang saling terkait dalam menciptakan kinerja optimal. Komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi dan meningkatkan kejelasan tugas. *Employee Engagement* yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja secara proaktif dan merasa memiliki. Sementara itu, Komitmen Organisasi yang kuat menumbuhkan loyalitas dan rasa tanggung jawab yang mendalam di tempat kerja.

Oleh karena itu, memahami hubungan ketiga faktor tersebut dengan kinerja pegawai menjadi sangat penting, terutama bagi instansi pemerintah seperti DPMPTSP Aceh yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik dan peningkatan investasi daerah.

Setelah melihat dan menyadari pentingnya pengaruh Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka saya selaku penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh"**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.
2. Bagaimana *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.
3. Bagaimana Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.
4. Bagaimana Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

4. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasilnya dapat memperkaya studi tentang pengaruh komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah. Lebih lanjut, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti mendatang yang ingin melakukan studi lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi:

a. Bagi Instansi (DPMPTSP Aceh)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan komunikasi internal, peningkatan keterikatan pegawai, dan penguatan komitmen organisasi.

b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya komunikasi yang efektif, keterlibatan dalam pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.

c. Bagi peneliti

Memperluas wawasan dan pemahaman penulis terhadap praktik dan penerapan teori Manajemen SDM secara nyata, serta melatih kemampuan melakukan penelitian ilmiah yang sistematis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi serta Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaannya. Dengan demikian, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau kelompok berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Islami et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang diukur dari aspek kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga menunjukkan tingkat disiplin, tanggung jawab, dan komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja mengukur sejauh mana seorang pegawai mampu memberikan kontribusi nyata bagi keberhasilan organisasi (Aldira et al., 2023).

Kinerja menggambarkan pencapaian yang dibuat oleh individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dapat dilihat sejauh mana seorang pegawai mampu

melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan mematuhi prosedur serta peraturan yang berlaku. Kinerja juga menunjukkan tingkat kemampuan, motivasi, dan komitmen individu untuk memberikan hasil terbaik guna mencapai tujuan organisasi (Kosasih & Hasan, 2024).

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Pegawai berkinerja tinggi mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Lebih lanjut, kinerja yang baik juga mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi pegawai terhadap perusahaan, yang berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan (Dunan & Ningrum, 2025).

Kinerja menggambarkan hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja tidak hanya menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mencerminkan sikap, disiplin, dan komitmen mereka terhadap tanggung jawab. Melalui kinerja yang baik, seorang pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Setia Rachmanda et al., 2024).

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang dapat digolongkan ke dalam tiga aspek pokok menurut (Rihadatul, 2024) yaitu:

- a. Kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya
- b. Usaha yang seseorang investasikan dalam tugas mereka
- c. Dukungan yang diberikan oleh organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama menurut (Islami et al., 2021) yaitu:

- a. Jumlah Pekerjaan: Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja, maka semakin baik kinerja pegawai tersebut.
- b. Kualitas pekerjaan: adalah tingkat mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, yang mencerminkan ketelitian, kerapian, ketepatan, serta kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar atau prosedur yang telah ditentukan perusahaan. semakin tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.
- c. Ketetapan waktu: Hal ini mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang

ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan, manajemen waktu yang efektif, dan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda.

- d. Kehadiran: Kehadiran adalah tingkat kedisiplinan pegawai dalam memenuhi kewajiban hadir bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan perusahaan, yang tercermin dari ketepatan waktu datang, rendahnya tingkat absensi, kepatuhan terhadap jam kerja, dan konsistensi kehadiran selama periode tertentu.

2.1.2 Komunikasi Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi yang terjadi dalam suatu organisasi yang memiliki struktur dan sistem kerja yang kompleks. Komunikasi ini tidak hanya mencakup penyampaian pesan antara atasan dan bawahan, tetapi juga antar rekan kerja, antar departemen, dan antar jenjang manajemen. Melalui komunikasi organisasi yang efektif, setiap anggota organisasi dapat memahami tujuan, kebijakan, dan tanggung jawab masing-masing, sehingga tercipta koordinasi yang baik dalam menjalankan aktivitas kerja. Lebih lanjut, komunikasi yang terbuka dan jelas berperan penting dalam mencegah kesalahpahaman, meningkatkan kerja sama, dan membangun budaya organisasi yang harmonis dan produktif (Okiyanto, 2023).

Komunikasi organisasi merupakan suatu bentuk perilaku organisasi yang terjadi dalam suatu lingkungan organisasi, di mana para anggota berinteraksi satu sama lain, bertukar informasi, dan membangun pemahaman bersama mengenai

berbagai peristiwa yang terjadi. Dalam konteks ini, komunikasi tidak hanya dipandang sebagai proses penyampaian pesan, tetapi juga sebagai aktivitas sosial yang membentuk pola hubungan, persepsi, dan makna yang memengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan. Melalui komunikasi, setiap individu yang terlibat dalam organisasi melakukan transaksi pesan, baik secara verbal maupun nonverbal, untuk mencapai pemahaman, menyelesaikan masalah, dan mengoordinasikan tindakan guna mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, komunikasi organisasi merupakan fondasi krusial untuk menciptakan kerja sama yang efektif, membangun kepercayaan antar anggota, serta memperkuat identitas dan budaya organisasi (Busri & Loliyani, 2023).

Komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui komunikasi, individu dapat berinteraksi satu sama lain, bertukar informasi, dan memahami keinginan serta kebutuhan rekan kerja dan pimpinan mereka. Dengan cara ini, pegawai dapat mengetahui apa yang harus dilakukan, sehingga pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Salam & Sobirov, 2021)..

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi yang terjadi dalam suatu organisasi yang memiliki struktur dan sistem kerja yang kompleks. Melalui komunikasi, setiap anggota organisasi dapat bertukar pesan untuk menyampaikan ide, instruksi, dan umpan balik terkait pelaksanaan tugas. Proses ini memainkan peran penting dalam menciptakan pemahaman bersama, menjaga koordinasi, dan memastikan bahwa semua kegiatan selaras dengan tujuan organisasi (Agustini et al., 2023).

Komunikasi organisasi merupakan alat yang efektif dan penting bagi organisasi untuk memotivasi pegawai. Melalui komunikasi, pesan yang jelas terkirim dan diterima, memastikan pesan tersebut dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Proses ini membantu pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka, memahami tujuan organisasi, dan mengenali peran serta tanggung jawab mereka. Komunikasi dua arah yang terbuka dapat meningkatkan motivasi pegawai karena mereka merasa dihargai, dilibatkan, dan menerima arahan yang tepat dalam menyelesaikan tugas mereka (Suryani et al., 2023).

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah penyampaian dan penafsiran pesan antarunit komunikasi dalam suatu organisasi. Setiap individu bertukar informasi dan menafsirkan pesan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Efektivitas komunikasi ini dipengaruhi oleh berbagai factor menurut (Agustini et al., 2023) yaitu:

- a. Pengetahuan: Tingkat pengetahuan seseorang memengaruhi kemampuannya menyampaikan dan memahami pesan. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki seseorang, semakin mudah baginya untuk mengomunikasikan ide atau informasi secara jelas dan efektif.
- b. Pertumbuhan yang Dapat Mempengaruhi Pola Pikir Manusia: Perkembangan individu, baik dari segi pengalaman, pendidikan, maupun lingkungan, akan memengaruhi cara berpikir dan bertindak seseorang dalam berkomunikasi. Pola pikir yang matang dan terbuka membantu

seseorang beradaptasi dengan berbagai situasi komunikasi dalam lingkungan organisasi.

- c. Persepsi: Ini adalah perspektif seseorang dalam menafsirkan pesan yang mereka terima. Perbedaan persepsi antara pengirim dan penerima dapat menyebabkan kesalahpahaman. Oleh karena itu, kesamaan persepsi sangat penting untuk komunikasi yang efektif dan agar pesan dapat diterima sebagaimana mestinya..
- d. Peran dan Hubungan: Peran dan hubungan antar individu dalam suatu organisasi juga memengaruhi pola komunikasi. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, serta antar rekan kerja, akan menciptakan suasana komunikasi yang terbuka dan saling menghormati. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menciptakan hambatan komunikasi.
- e. Nilai dan Budaya: Nilai dan budaya, atau adat istiadat, merupakan pedoman yang memengaruhi perilaku dan sikap individu di tempat kerja. Nilai dan adat istiadat yang baik membentuk etos kerja, disiplin, dan tanggung jawab pegawai. Sebaliknya, nilai-nilai yang saling bertentangan dapat menimbulkan perbedaan pendapat dan menghambat hubungan kerja yang harmonis.
- f. Emosi: Emosi adalah kondisi emosional seseorang yang muncul sebagai respons terhadap situasi tertentu. Kemampuan mengendalikan emosi sangat penting bagi pegawai untuk bekerja dengan tenang, fokus, dan membangun hubungan kerja yang baik. Emosi yang tidak stabil dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai..

- g. Kondisi Fisik: Kondisi fisik berkaitan dengan kemampuan tubuh untuk bekerja. Pegawai yang sehat dan bugar secara fisik akan lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Sebaliknya, kondisi fisik yang buruk dapat mengurangi efektivitas dan hasil kerja.
- h. Jenis Kelamin: Jenis kelamin atau gender dapat memengaruhi gaya kerja, tanggung jawab, dan cara orang berinteraksi di tempat kerja. Perbedaan gender perlu dikelola secara adil untuk menghindari disparitas dan memastikan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pemikiran antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang baik dapat menciptakan koordinasi, kerja sama, dan lingkungan kerja yang harmonis. Adapun Indikator Komunikasi organisasi menurut (Agustini et al., 2023) yaitu:

- a. Pemahaman: Pemahaman merupakan indikator krusial dalam komunikasi organisasi, karena komunikasi yang baik memungkinkan setiap anggota organisasi memahami tujuan, kebijakan, dan arahan yang disampaikan oleh pimpinan. Pemahaman yang tinggi meminimalkan kesalahpahaman dan memfasilitasi pelaksanaan tugas serta koordinasi antar pegawai dalam organisasi.
- b. Kesenangan: Kesenangan dalam berkomunikasi mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman dan bahagia saat berinteraksi di lingkungan

kerja. Komunikasi yang menyenangkan dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan antusiasme kerja, dan mempererat hubungan antar pegawai serta antara atasan dan bawahan.

- c. Pengaruh pada Sikap: Komunikasi organisasi yang efektif dapat memengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Pesan yang jelas dan terbuka dapat menumbuhkan sikap positif, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi.
- d. Hubungan Yang Baik: Hubungan yang baik antar anggota organisasi merupakan hasil dari komunikasi yang efektif dan berkelanjutan. Hubungan yang harmonis menumbuhkan rasa saling percaya, kerja sama yang solid, dan mengurangi konflik internal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 *Employee Engagement*

2.1.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah kontribusi langsung pegawai terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sejauh mana individu terlibat penuh dalam tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat melalui etos kerja yang tinggi, dedikasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, dan apresiasi yang mendalam terhadap nilai dan makna pekerjaan mereka. Pegawai dengan tingkat keterlibatan pegawai yang tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan berupaya memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan pegawai memainkan peran

penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja pegawai secara keseluruhan (Atthohiri & Wijayati, 2021).

Employee Engagement mencerminkan kesediaan dan upaya pegawai untuk berkontribusi dalam mendukung visi dan misi perusahaan secara berkelanjutan. Keterlibatan ini menunjukkan sejauh mana pegawai merasakan tanggung jawab dan kepedulian terhadap kemajuan organisasi. Pegawai dengan tingkat *Employee Engagement* yang tinggi biasanya menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan mereka, berinisiatif untuk menyelesaikan tugas secara efektif, dan berupaya memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Rasul Baharsyah & Nugrohoseno, 2021).

Employee Engagement menggambarkan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam semangat dan energi yang mereka tunjukkan dalam menjalankan pekerjaan. Keterlibatan ini muncul ketika pegawai merasakan dorongan internal untuk berpartisipasi aktif, memberikan kontribusi terbaik, dan berupaya meningkatkan kinerja demi kesuksesan organisasi (Rochmawati et al., 2025).

Employee Engagement memainkan peran krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena keterlibatan pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pegawai yang terlibat aktif dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Melalui keterlibatan ini, organisasi

dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat kinerja secara keseluruhan (Pegawai & Agama, 2025).

Employee Engagement menggambarkan keterikatan emosional yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan tujuan yang ingin mereka capai bersama. Keterikatan ini muncul ketika pegawai merasakan ikatan yang kuat dengan nilai-nilai, visi, dan misi perusahaan, yang memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik dalam setiap pekerjaan (Aldira et al., 2023).

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Employee Engagement mencerminkan sikap positif pegawai yang menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Ada 3 faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* menurut (Hadi & Prasetya, 2023) yaitu:

- a. *Job demands*: *Job demands* dapat didefinisikan sebagai aspek lingkungan kerja yang menuntut pegawai untuk beradaptasi dan merespons secara tepat, baik secara fisik maupun psikologis. Tuntutan ini datang dalam berbagai bentuk, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tanggung jawab yang besar, dan kompleksitas tugas yang dihadapi.
- b. *Job resources*: *Job resources* dapat didefinisikan sebagai berbagai aspek lingkungan kerja yang memberikan dukungan bagi pegawai, baik fisik, sosial, psikologis, maupun organisasi, untuk membantu mereka mencapai tujuan kerja. Sumber daya ini mencakup hal-hal seperti dukungan dari

rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk mengembangkan diri, umpan balik yang membangun, dan kejelasan peran kerja.

- c. Personal resources: *Personal resources* merupakan penilaian positif individu terhadap dirinya sendiri, yang berkaitan dengan kekuatan mental, kepercayaan diri, dan kemampuan menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan dan kehidupan. Sumber daya pribadi ini mencerminkan sejauh mana seseorang yakin akan kemampuannya untuk mengendalikan situasi, mengatasi stres, dan **memengaruhi lingkungan** agar selaras dengan tujuan yang diinginkan.

2.1.3.3 Indikator *Employee Engagement*

Ada tiga indikator *Employee Engagement* menurut (Salam & Sobirov, 2021) yaitu:

- a. Kekuatan: kekuatan (vigor) adalah kondisi ketika pegawai memiliki tingkat energi dan semangat yang tinggi dalam bekerja. pegawai yang memiliki vigor akan **menunjukkan antusiasme** dalam menyelesaikan tugas, tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan, serta memiliki ketahanan mental dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Dedikasi: Dedikasi mencerminkan keterlibatan emosional, kebanggaan, dan antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang dikenal sebagai dedikasi. Sikap ini menunjukkan sejauh mana pegawai merasakan rasa kepemilikan, komitmen, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

- c. Keasikkan: Kondisi ketika pegawai terlibat secara penuh dalam pekerjaannya sehingga sangat fokus, menikmati pekerjaannya, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Pada kondisi ini, pegawai merasa waktu berlalu dengan cepat karena begitu larut dalam aktivitas kerjanya.
- d. Loyalitas: Adalah sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kesetiaan, komitmen, serta keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi dalam jangka panjang.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan kondisi psikologis di mana seorang pegawai merasakan keterikatan dan loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Sikap ini tercermin dalam kesediaan pegawai untuk mendukung visi, misi, dan tujuan organisasi, serta keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka panjang. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kemauan untuk berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan faktor krusial yang memengaruhi stabilitas, motivasi, dan kinerja pegawai secara keseluruhan (Setia Rachmanda et al., 2024).

Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan perilaku pegawai yang melampaui tugas formal mereka. Sikap ini mencerminkan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi dan kemauan yang kuat untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Dengan komitmen organisasi, pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan tanggung jawab yang tercantum dalam deskripsi

pekerjaan mereka, tetapi juga berusaha untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kemajuan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Baihaqi & Saifudin, 2021).

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap yang menunjukkan kecintaan, loyalitas, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini tercermin dalam keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berkontribusi secara optimal, dan berjuang sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi (Baihaqi & Saifudin, 2021).

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan yang dirasakan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini tercermin dalam tekad pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi, memberikan kinerja terbaik, dan menjaga citra serta reputasi organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab, dedikasi, dan kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Jannah et al., 2024).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini mencerminkan sejauh mana pegawai merasakan tanggung jawab, kepedulian, dan kesediaan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan proses berkelanjutan, di mana pegawai menunjukkan kepedulian dan partisipasi aktif dalam mendukung keberlanjutan, kesuksesan, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan (Umar & Norawati, 2022).

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam suatu organisasi, tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi menurut (Lunnardi & Turangan, 2021) yaitu:

- a. Disiplin kerja: Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab, menghargai waktu, dan menjaga pekerjaannya.
- b. Motivasi kerja: Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika motivasi kerja tinggi, pegawai akan memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hal ini dapat menumbuhkan rasa loyalitas dan pengabdian kepada organisasi, sehingga memperkuat komitmen organisasi.
- c. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap positif, merasa nyaman, dan berkeinginan untuk tetap bekerja di organisasi.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan rasa kecintaan, loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Adapun indikator dari Komitmen organisasi (Komitmen et al., 2021) yaitu:

- a. Kemauan: Kemauan pegawai mencerminkan dorongan internal untuk terus bekerja dan berkontribusi bagi organisasi. Pegawai dengan kemauan yang kuat berusaha untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, menunjukkan tanggung jawab, dan memiliki keinginan untuk terus berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Kesetiaan: Kesetiaan pegawai mencerminkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Pegawai yang setia cenderung tidak akan keluar, mempertahankan reputasi organisasi, dan mendukung kebijakan serta keputusan manajemen.
- c. Kebanggaan: Kebanggaan pegawai terhadap suatu organisasi tercermin dalam rasa memiliki dan apresiasi mereka terhadap tempat kerja. Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, dan memancarkan citra positif organisasi kepada dunia luar.
- d. Keterikatan emosional: kondisi ketika pegawai memiliki perasaan senang, bangga, dan merasa menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional akan tetap bertahan di organisasi bukan karena terpaksa atau karena takut kehilangan pekerjaan,

tetapi karena mereka memang ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2.2 Penelitian Sebelumnya

(Sitanggang, 2023) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada KPP Madya Bekasi)”, Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komunikasi Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Madya Bekasi.

(Aldira et al., 2023) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang)”, Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan regresi linier sederhana dan ukuran sampel 58 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai $t\text{-hitung } 5,589 > t\text{-tabel } 2,0032$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,358, yang berarti 35,8% Kinerja Pegawai dijelaskan oleh *Employee Engagement*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

(Setia Rachmanda et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya”, Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan sampel 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan t -hitung $9,636 > t$ -tabel $2,04$ dan koefisien korelasi (r) sebesar $0,859$. Koefisien determinasi (r^2) sebesar $73,78\%$, yang berarti Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai sebesar $73,78\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

(Dunan & Ningrum, 2025) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Toko Berlian Underwear Simpur”, Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dan ukuran sampel sebanyak 33 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Employee Engagement* (t -hitung $1,430 < 2,042$ t -tabel, sig. $0,163 > 0,05$) dan Komitmen Organisasi (t -hitung $1,508 < 2,042$ t -tabel, sig. $0,142 > 0,05$) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara secara simultan diperoleh F -hitung sebesar $80,217 > 3,32$ F -tabel dengan sig. $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,832$ atau $83,2\%$.

(Islami et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Feva Indonesia”, Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 70 responden yang merupakan seluruh

populasi pegawai (total sampling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,715 menunjukkan hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,2%, dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada KPP Madya Bekasi)(Sitanggang, 2023)	Kuantitatif	komitmen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian ini perbedaan pada lokasi penelitiannya.
2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity	Deskriptif dan Kuantitatif	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Sama-sama meneliti pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai.	Tidak sama lokasi penelitian dan hanya menggunakan variabel <i>Employee</i>

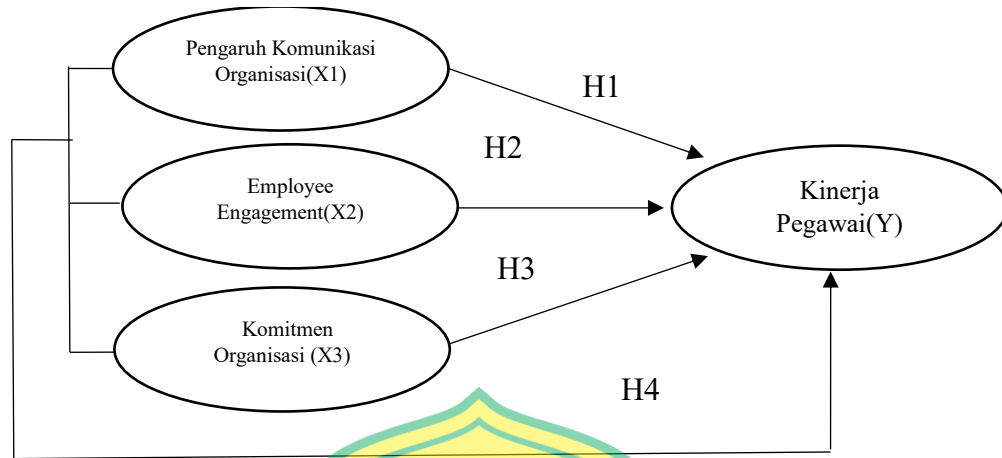
	Epic Sengkang)(Aldira et al., 2023)		kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 35,8%.		<i>Engagemen</i> <i>t</i>
3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya (Setia Rachmanda et al., 2024)	Deskriptif dan Kuantitatif	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 73,78%.	Sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	Hanya menggunakan satu variabel independen (komitmen organisasi), sedangkan penelitian ini memiliki tiga variabel bebas.
4	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Toko Berlian Underwear Simpur (Dunan & Ningrum, 2025)	Kuantitatif	<i>Employee Engagement</i> dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Employee Engagement</i> dan komitmen organisasi.	Penelitian ini menambahkan komunikasi organisasi sebagai variabel tambahan.

5	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Feva Indonesia (Islami et al., 2021)	Kuantitatif	Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,2%.	Metode yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Hanya meneliti satu variabel, sedangkan penelitian ini menambah <i>Employee Engagement</i> dan komitmen organisasi.
---	---	-------------	---	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. *Employee Engagement* yang tinggi mencerminkan keterlibatan dan antusiasme pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang lebih baik, tingkat *Employee Engagement* yang lebih tinggi, dan komitmen organisasi yang lebih kuat juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitiannya sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh

H_2 : Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh

H_3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh

H_4 : Diduga Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Objek pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independent yaitu komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai, di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

3.1.3 Harizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional. Pendekatan cross-sectional adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data pada suatu titik waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi atau hubungan antar variabel pada saat penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data hanya dilakukan satu kali selama periode penelitian tanpa pengamatan berulang. Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan tujuan

penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh dalam periode penelitian yang ditentukan.

Tabel 3. 1
Horizon Waktu

Keterangan	Sept 2025	Okt 2025	Nov 2025	Des 2026	Jan 2026	Feb 2026	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengajuan Judul Proposal										
Survei Awal										
Penyusunan Proposal										
Seminar Proposal										
Pembagian Kuisioner										
Penyusunan Skripisi										
Sidang										

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Setiap pegawai dipilih sebagai responden karena dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman langsung mengenai implementasi komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, komitmen organisasi, dan kinerja di instansi tersebut.

Tabel 3. 2
Bobot Nilai Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.2 Populasi Dan Sample Penelitian

Adapun populasi yang menjadi fokus penelitian ini terdiri dari 175 pegawai, pemilihan jumlah populasi ini dilakukan secara hati-hati, mempertimbangkan skala dan cakupan instansi serta memastikan bahwa sampel yang diambil dapat memberikan representasi yang memadai.

Mengingat bahwa jumlah populasi cukup banyak maka penarikan sampel dengan menggunakan rumus *slovin*, yaitu yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sehingga sampel penelitian dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{175}{1 + 175 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{175}{1,4375}$$

$$n = 121,73 \text{ atau dibulatkan menjadi } 122 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

N = Jumlah populasi

e = Error

Karena populasi penelitian terdiri atas beberapa tim kerja dengan jumlah anggota yang berbeda, maka teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu pembagian sampel secara proporsional berdasarkan jumlah populasi pada masing-masing tim kerja dengan

alokasi proposional seperti pada table 3.3 dengan cara (Ayu et al., 2023) :

Tabel 3. 3
Alokasi Proposional Sampel Berdasarkan Tim Kerja Pada DPMPTSP Aceh

No.	Nama Bidang	Perhitungan	Sampel
1.	Tim Kerja Sekretariat	$(79/175) \times 122 = 55,06$	55
2.	Tim Kerja Penata Perizinan	$(41/175) \times 122 = 28,58$	29
3.	Tim Kerja Penata Kelola Penanaman Modal	$(55/175) \times 122 = 38,34$	38
Total			122

Sumber: Data Diolah (2026)

3.3 Sumber Dan Teknik Penelitian

Sumber data mencakup semua elemen yang memberikan informasi terkait penelitian. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari:

1. Data Primer diperoleh melalui dokumentasi dan kuisisioner. Untuk mendapatkan informasi tentang variabel penelitian, data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang diterapkan dalam penelitian ini adalah jenis tertutup, dengan pertanyaan yang telah diformat sebagai pilihan yang dapat dipilih.
2. Data sekunder berasal dari studi pustaka, termasuk artikel majalah pemasaran, dan informasi yang diambil dari internet. Sumber ini digunakan untuk memperoleh data tambahan yang relevan dalam penelitian.

Data mengenai kecerdasan intelektual dan penempatan pegawai dalam konteks partisipasi dan kinerja pegawai dikumpulkan menggunakan metode-metode berikut:

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan tanya jawab secara langsung antara pewawancara dan responden, dilakukan secara tatap muka atau berhadapan langsung.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan menyediakan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis kepada responden untuk diisi sebagai tanggapan.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variable bebas dan satu variable terikat, dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut (Islami et al., 2021) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan kewenangan masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketetapan Waktu 4. Kehadiran	Likert	A1 A2 A3 A4
Independen					
2	Komunikasi Organisasi (X ₁)	Menurut (Agustini et al., 2023) Komunikasi organisasi adalah interaksi pesan yang terjadi antara unit komunikasi yang saling berhubungan dalam suatu organisasi.	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh Pada Sikap 4. Hubungan yang Baik	Likert	B1 B2 B3 B4
3	Employee Engagement (X ₂)	Menurut (Salam & Sobirov, 2021) <i>Employee Engagement</i>	1. Kekuatan 2. Dedikasi 3. Keasikan	Likert	C1 C2 C3

		mencerminkan antusiasme dan dedikasi seorang pegawai yang terlihat melalui kegigihan, usaha yang berkelanjutan, serta kemampuan beradaptasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai visi dan misi perusahaan.	4. Loyalitas		C4
4	Komitmen Organisasi (X_3)	Menurut (Komitmen et al., 2021) Komitmen organisasi adalah perasaan cinta dan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.	1. Kemauan Pegawai 2. Kesetiaan 3. Kebanggaan pada Organisasi 4. Keterikatan emosional terhadap organisasi	<i>Likert</i>	D1 D2 D3 D4

3.5 Teknik Analisis Data

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data pada bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variable yang digunakan yaitu variable dependen dan variable independent maka analisis yang digunakan oleh peneliti adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, Bersama memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
A : Konstanta
 $b_1 - b_3$: Koefisien Regresi setiap Variabel

X1	: Komunikasi Organisasi
X2	: <i>Employee Engagement</i>
X3	: Komitmen Organisasi
<i>e</i>	: Standart error

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian dalam mengungkapkan data yang diperoleh melalui kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan beberapa konstruk teoritis, yaitu komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi (α) 0,05. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan bernilai positif. Kriteria penilaian dalam uji validitas ditentukan sebagai berikut.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji validitas setiap-pertanyaan yaitu nilai pada pertanyaan

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk menunjukkan tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sedang dipelajari. Suatu instrumen dianggap andal jika menghasilkan jawaban yang stabil dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu (Ekonomi et al., 2021).

- a. Apabila hasil koefisien *Alpha* > taraf signifikan 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut *reliable*
- b. Apabila hasil koefisien *Alpha* > taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*

3.6.3 Uji Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian terhadap variabel-variabel dalam penelitian (Ekonomi et al., 2021). Berikut adalah ringkasan asumsi-asumsi klasik yang biasanya diuji dalam analisis regresi:

3.6.3.1 Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal. Distribusi normal ditandai dengan kurva simetris berbentuk lonceng, di mana data tidak miring ke salah satu sisi, baik kiri maupun kanan.

Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, dan dua di antaranya yang Anda sebutkan adalah metode yang umum digunakan:

1. PP-Plots (Probability-Probability): PP-Plots adalah grafik yang digunakan untuk membandingkan distribusi data dengan distribusi yang diharapkan jika data tersebut mengikuti distribusi normal. Jika data mengikuti distribusi normal, poin-poin dalam PP-Plots akan mengikuti garis diagonal. Jika ada deviasi dari garis diagonal, itu mungkin menunjukkan ketidaknormalan dalam data.

2. Uji Kolmogorov-Smirnov: Uji Kolmogorov-Smirnov adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah distribusi data sama dengan distribusi normal. Dalam uji ini, statistik uji data sama dengan distribusi normal. Dalam uji ini, statistik uji dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan apakah data tersebut dapat dianggap sebagai distribusi normal.

Uji normalitas penting dalam statistik karena banyak metode statistik parametrik, termasuk regresi linear, mengasumsikan bahwa data terdistribusi normal. Jika data tidak mengikuti distribusi normal, maka mungkin diperlukan transformasi data atau penggunaan metode statistik nonparametrik yang sesuai. Dengan melakukan uji normalitas, anda dapat memastikan bahwa asumsi ini terpenuhi sebelum menerapkan analisis statistik tertentu.

3.6.3.2 Multikolinearitas

Multikolinearitas akan terjadi Ketika ada hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variable independent dalam model regresi, yang dapat mengganggu interpretasi model dan estimasi parameter yang akurat. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas bisa dilakukan Bersama melihat toleransi variable dan *Vaeiante Inflation Factor* (VIF) Bersama membandingkan sebagai berikut:

- a. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b. $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

3.6.3.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah proses untuk menguji apakah variasi atau

varians dari residual dalam model regresi berbeda-beda di berbagai tingkat nilai variabel independen disebut heteroskedastisitas atau tetap konstan disebut homoskedastisitas.

Ketika varians residual konstan, ini menunjukkan homoskedastisitas, yang merupakan asumsi yang baik dalam analisis regresi. Namun, jika varians residual berubah secara sistematis seiring dengan nilai prediksi atau variabel independen tertentu, itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat mengganggu interpretasi hasil regresi karena dapat menyebabkan kesalahan standar yang tidak akurat, sehingga hasil uji hipotesis tentang parameter regresi dapat menjadi tidak valid. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas penting dalam analisis regresi untuk memastikan validitas model dan hasil analisis.

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, berbagai uji statistik khusus, seperti uji Breusch-Pagan atau White, sering digunakan. Jika heteroskedastisitas terdeteksi, Langkah-langkah koreksi atau perbaikan mungkin diperlukan untuk mengatasi masalah ini, seperti menggunakan metode regresi yang lebih robust atau transformasi data.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah rumusan awal dari suatu jawaban atas permasalahan penelitian yang keakuratannya belum dapat dipastikan. Oleh karena itu, hipotesis perlu diuji melalui pengumpulan dan analisis data untuk menentukan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak (Handayani et al., 2022).

Untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.7.1 Uji T

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat perbedaan atau hubungan yang signifikan berdasarkan nilai t yang dihitung dan tingkat signifikansi yang ditentukan.

1. Jika $t\text{-Hitung} > t\text{-Tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada Tingkat signifikan 5%

2. Jika $t\text{-Hitung} < t\text{-Tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada Tingkat signifikan 5%

H_{01} : Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

H_{a1} : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

H_{02} : *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

H_{a2} : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

H_{03} : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh

H_{03} : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

3.7.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas (X_1, X_2, X_3) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y), kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

H_a : Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh, sebuah instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan investasi dan menyediakan layanan perizinan dan non-perizinan kepada masyarakat. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh memainkan peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah dengan menciptakan iklim investasi yang kondusif, transparan, dan akuntabel.

Tanggung jawab utama Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh adalah mengelola urusan pemerintahan di bidang investasi dan layanan satu pintu terpadu. Dalam melaksanakan tugas-tugas ini, lembaga ini berperan sebagai fasilitator bagi investor dan menyediakan layanan perizinan yang cepat, akurat, dan efisien. Lebih lanjut, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh juga berperan dalam merumuskan kebijakan teknis, berkoordinasi antar instansi terkait, dan mengawasi pelaksanaan investasi di wilayah Aceh.

Secara organisasi, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh terdiri dari beberapa unit kerja atau bidang yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Di antaranya adalah :

1. Tim Kerja Sekretariat yang bertanggung jawab terhadap administrasi umum dan kepegawaian.
2. Tim Kerja Penata Perizinan yang menangani proses penerbitan izin usaha dan non-usaha.
3. Tim Kerja Penata Kelola Penanaman Modal yang berfokus pada pengembangan dan promosi investasi

Setiap bidang memiliki keterkaitan yang erat dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.1.1 Visi dan Misi DPMPTSP Aceh

1. Visi

Aceh Islami, Maju, Bermartabat, dan Berkelanjutan

2. Misi

- a. Menjalankan Syariat Islam dalam Kehidupan Masyarakat secara Kaffah
- b. Mewujudkan Implementasi Kekhususan dan Keistimewaan Aceh sesuai MoU Helsinki dan UUPA
- c. Melaksanakan Kemandirian Ekonomi Aceh dengan Berbasis pada Sektor Unggulan Aceh
- d. Meningkatkan Infrastruktur Dasar dan Menjamin Konektivitas Antarwilayah
- e. Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia
- f. Mengoptimalkan Transformasi Tata Kelola Pemerintahan Aceh serta Membina Stabilitas Politik dan Implementasi Hukum
- g. Memelihara Kelestarian Lingkungan Hidup dan Ekosistemnya

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja yang terlihat pada table 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden

No	Uraian	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	a. Pria	84	68,9%
	b. Wanita	38	31,1%
	Jumlah	122	100%
2.	Umur		
	a. <25 Tahun	55	45,1%
	b. 26-31 Tahun	29	23,8%
	c. 32-37 Tahun	11	9%
	d. 38-43 Tahun	12	9,8%
	e. 44-50 Tahun	6	4,9%
	f. >51 Tahun	9	7,4%
	Jumlah	122	100%
3.	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	73	59,8%
	b. Menikah	47	38,5%
	c. Pernah Menikah	2	1,6%
	Jumlah	122	100%
4.	Tingkat Pendidikan		
	a. SLTA	14	11,4%
	b. Diploma III	8	6,5%
	c. Serjana (S1)	89	73%
	d. Pasca Serjana (S1-S3)	11	9%
	Jumlah	122	100%
5.	Masa Kerja		
	a. <5 Tahun	60	49,1%
	b. 5-10 Tahun	22	18%
	c. 11-15 Tahun	18	14,8%
	d. 16-20 Tahun	11	9%
	e. >20 Tahun	11	9%
	Total	122	100%

Sumber: Data diolah 2026

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 84 responden atau 68,9% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 38 responden atau 31,1%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 73 responden atau 59,8%, yang sudah menikah sebanyak 47 responden atau 38,5%, dan yang sudah pernah menikah 2 responden atau 1,6%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 14 responden atau 11,4%, yang berpendidikan terakhir Diploma III yaitu sebanyak 8 responden atau 6,5%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 89 responden atau 73% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 11 responden atau 9%.

Mengenai umur responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 55 responden atau 45,1% dengan umur di bawah 25 tahun, sebanyak 29 responden atau 23,8% dengan umur 26 sampai 31 tahun, sebanyak 11 responden atau 9% dengan umur 32 sampai 37 tahun, sebanyak 12 responden atau 9,8% dengan umur 38 sampai 43 tahun, sebanyak 6 responden atau 4,9% dengan umur 44 sampai 50 tahun dan sebanyak 9 responden atau 7,4% dengan umur di atas 51 tahun.

Berdasarkan masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa yaitu sebanyak 60 responden atau 49,1% dengan masa kerja di bawah 5 tahun, sebanyak 22 responden atau 18% dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun, sebanyak 18 responden atau 14,8% dengan masa kerja 11 sampai 15 tahun, sebanyak 11

responden atau 9% dengan masa kerja 16 sampai 20 tahun dan sebanyak 11 responden atau 9% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Statistical Packaged For Social Sciences* (SPSS) versi 25, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi setiap butir pertanyaan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel ($N=122$), yaitu 0,176. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Hasil uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % ($N=122$)	Ket
1	A1	0,672	0,176	Valid
2	A2	0,674	0,176	Valid
3	A3	0,804	0,176	Valid
4	A4	0,692	0,176	Valid
5	B1	X1	0,727	Valid
6	B2		0,737	Valid
7	B3		0,765	Valid
8	B4		0,787	Valid
9	C1	X2	0,641	Valid
10	C2		0,604	Valid
11	C3		0,628	Valid
12	C4		0,544	Valid
13	D1	X3	0,654	Valid
14	D2		0,640	Valid
15	D3		0,678	Valid
16	D4		0,531	Valid

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Y, X1, X2, dan X3 menunjukkan nilai koefisien korelasi yang melebihi 0,176. Oleh karena itu, semua butir pertanyaan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dan layak dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban, Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	4	0,862	Handal
2.	Komunikasi Organisasi (X1)	4	0,887	Handal
3.	<i>Employee Engagement</i> (X2)	4	0,793	Handal
4.	Komitmen Organisasi (X3)	4	0,808	Handal

Sumber : Data diolah 2026

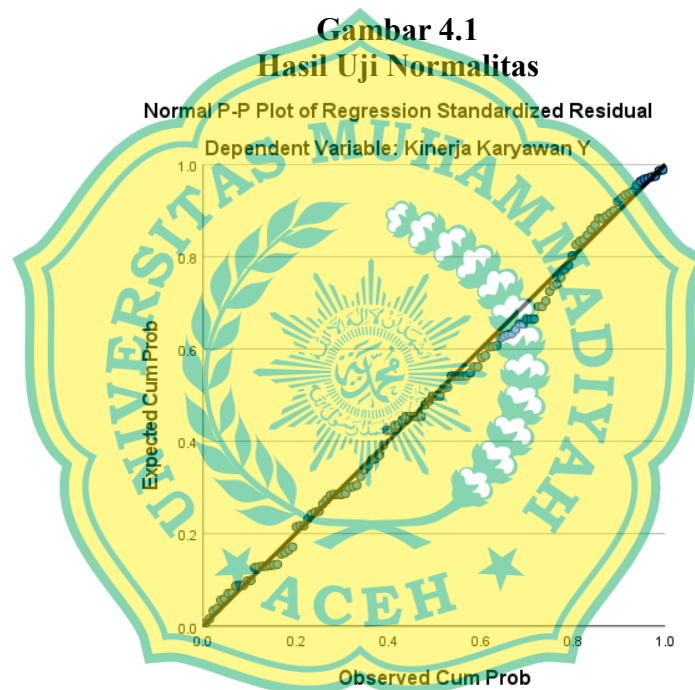
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,60 atau di atasnya adalah baik.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Komitmen organisasi, Keterlibatan pegawai, Pengembangan karir dan kepuasan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis

diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas

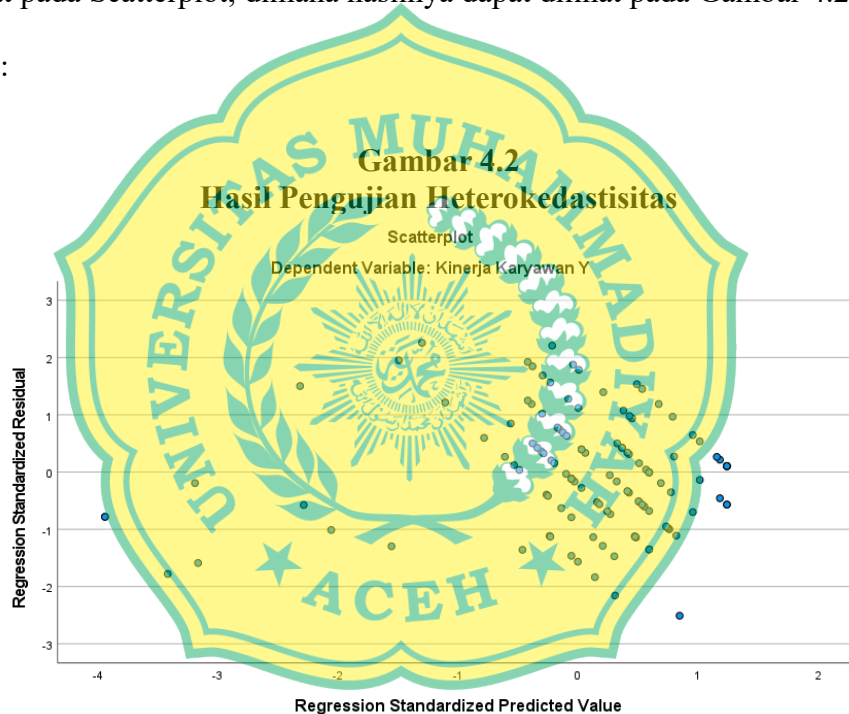
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,365	2,273	Non Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,306	3,268	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3)	0,266	3,765	Non Multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, ataupun melebar. Selain itu, penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara relatif merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai

prediksi (homoskedastisitas), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Komunikasi Organisasi (X1), variabel *Employee Engagement* (X2) dan variabel Komitmen Organisasi (X3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kinerja pegawai dapat di lihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	6	4,9	3	2,5	11	9,0	62	50,8	40	32,8	4,04
2.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan minim kesalahan.	5	4,1	2	1,6	12	9,8	63	51,6	40	32,8	4,07
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	5	4,1	3	2,5	8	6,6	57	46,7	49	40,2	4,16

Sumber : Data diolah 2026

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki skor rata-rata 4,07, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel komunikasi organisasi dapat di lihat pada tabel 4.6 berikut :

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	

1.	Informasi yang saya terima dari organisasi mudah saya pahami.	4	3,3	7	5,7	17	13,9	56	45,9	38	31,1	3,95
2.	Komunikasi di lingkungan kerja membuat suasana kerja menjadi menyenangkan.	5	4,1	2	1,6	12	9,8	48	39,3	55	45,1	4,19
3.	Komunikasi yang baik dalam organisasi mempengaruhi sikap positif saya dalam bekerja.	8	6,6	3	2,5	11	9,0	52	42,6	48	39,3	4,05
4.	Komunikasi di tempat kerja membantu saya menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja.	6	4,9	2	1,6	11	9,0	52	42,6	51	41,8	4,14
Rerata												4,08

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 variabel komunikasi organisasi di atas, terlihat bahwa informasi yang diterima responden dari organisasi mudah dipahami dengan skor rata-rata 3,95, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Komunikasi di lingkungan kerja membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dengan skor rata-rata 4,19, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Komunikasi yang baik dalam organisasi mempengaruhi sikap positif responden dalam bekerja dengan skor rata-rata 4,05, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Lebih lanjut, komunikasi di tempat kerja membantu responden menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dengan skor rata-rata 4,14, yang menunjukkan bahwa mereka setuju.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi memiliki skor rata-rata 4,08, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan dalam variabel Komunikasi Organisasi.

4.4.3 Variabel *Employee Engagement*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *Employee Engagement* dapat di lihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata- Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya merasa memiliki energi tinggi ketika bekerja.	5	4,1	3	2,5	20	16,4	63	51,6	31	25,4	3,95
2.	Saya memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.	2	1,6	5	4,1	11	9,0	61	50,0	43	35,2	4,13
3.	Saya menikmati pekerjaan saya sehingga mudah tenggelam dalam aktivitas kerja.	4	3,3	3	2,5	15	12,3	62	50,8	38	31,1	4,04
4.	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam waktu yang lama.	4	3,3	2	1,6	19	15,6	48	39,3	49	40,2	4,11
Rerata												4,05

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 variabel *Employee Engagement* di atas, terlihat bahwa responden merasa memiliki energi tinggi ketika bekerja dengan skor rata-rata 3,95, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Responden memiliki komitmen yang

kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dengan skor rata-rata 4,13, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Responden menikmati pekerjaan sehingga mudah tenggelam dalam aktivitas kerja dengan skor rata-rata 4,04, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Lebih lanjut, responden memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam waktu yang lama dengan skor rata-rata 4,11, yang menunjukkan bahwa mereka setuju.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki skor rata-rata 4,05, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan dalam variabel *Employee Engagement*.

4.4.4 Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Komitmen Organisasi dapat di lihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No.	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata- Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya bersedia memberikan usaha ekstra demi kepentingan organisasi.	6	4,9	8	6,6	15	12,3	66	54,1	27	22,1	3,82
2.	Saya tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke organisasi lain dalam waktu dekat.	4	3,3	6	4,9	20	16,4	56	45,9	36	29,5	3,93

3.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.	5	4,1	3	2,5	12	9,8	58	47,5	44	36,1	4,09
4.	Saya merasa terikat secara emosional ketika berbicara tentang organisasi ini.	6	4,9	5	4,1	22	18,0	53	43,4	36	29,5	3,88
Rerata												3,93

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.8 variabel komitmen organisasi di atas, terlihat bahwa responden bersedia memberikan usaha ekstra demi kepentingan organisasi dengan skor rata-rata 3,82, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Responden tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke organisasi lain dalam waktu dekat dengan skor rata-rata 3,93, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Responden merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dengan skor rata-rata 4,09, yang menunjukkan bahwa mereka setuju. Lebih lanjut, responden merasa terikat secara emosional ketika berbicara tentang organisasi ini dengan skor rata-rata 3,88, yang menunjukkan bahwa mereka setuju.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki skor rata-rata 3,93, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan dalam variabel Komitmen Organisasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala variabel terikat

pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh Komunikasi Organisasi (X1), *Employee Engagement* (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandarlized Coefficients		Standarlized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(constant)	1,490	0,778	
	Komunikasi Organisasi (X1)	0,515	0,064	0,566
	<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,165	0,085	0,149
	Komitmen Organisasi (X3)	0,238	0,082	0,237

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi di atas, persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,490 + 0,515X_1 + 0,165X_2 + 0,238X_3 + e.$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (b_0) sebesar 1,490

Nilai konstanta 1,490 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi Organisasi (X1), Keterlibatan Pegawai (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka variabel dependen berada pada nilai 1,490 unit skala Likert.

2. Koefisien Regresi Variabel Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,515

Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan 1 unit Komunikasi Organisasi, dengan asumsi Keterlibatan Pegawai dan Komitmen Organisasi tetap konstan, variabel dependen akan meningkat sebesar

0,515 unit skala Likert. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi komunikasi organisasi, variabel dependen juga akan meningkat.

3. Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* (X2) sebesar 0,165

Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan 1 unit *Employee Engagement*, dengan asumsi Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi tetap sama, variabel dependen akan meningkat sebesar 0,165 unit skala Likert. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* terhadap pekerjaan, variabel dependen juga akan meningkat.

4. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,238

Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan 1 unit Komitmen Organisasi, dengan asumsi Komunikasi Organisasi dan *Employee Engagement* tetap sama, variabel dependen akan meningkat sebesar 0,238 unit skala Likert. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, variabel dependen juga akan meningkat.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Komunikasi Organisasi (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara komunikasi organisasi, *Employee Engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi berganda. Koefisien ini menjelaskan kedekatan hubungan semua variabel independen secara

simultan dengan variabel yang diminati. Nilai korelasi bergerak antara -1 hingga +1 dan semakin mendekati kategori 1 atau sama dengan 1, semakin kuat korelasi antar variabel atau sebaliknya. Sementara itu, koefisien determinasi berganda adalah koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hubungan variabel independen komunikasi organisasi (X1), *Employee Engagement* (X2), dan komitmen organisasi (X3) dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,888	0,789	0,783

Sumber : Data diolah 2026

a. Analisis Korelasi (R)

Adapun hasil uji korelasi berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,888 atau 88,8%. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Komunikasi Organisasi (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semakin baik implementasi komunikasi organisasi, keterlibatan pegawai, dan komitmen organisasi, semakin baik pula peningkatan kinerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square adalah 0,783 atau 78,3%. Angka ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel Komunikasi Organisasi (X1), *Employee Engagement* (X2), dan

Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 78,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan faktor lainnya.

4.6 Pembuktian Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandarlizd Coefficient		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	1,490	0,778	1,914	1,657	0,058
	Komunikasi Organisasi (X1)	0,515	0,064	8,078	1,657	0,000
	<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,165	0,085	1,946	1,657	0,054
	Komitmen Organisasi (X3)	0,238	0,082	2,885	1,657	0,005

Sumber : Data diolah 2026

Tabel 4.11 diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel adalah :

- a. Hasil analisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 8,078 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,657. Nilai t hitung $\geq$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
- b. Hasil analisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh. Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 1,946 dengan nilai signifikansi 0,054. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,657. Nilai t hitung $\geq$ t tabel, namun nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis Ha2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.
- c. Hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 2,885 dengan nilai signifikansi 0,005. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,657. Nilai t hitung $\geq$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

4.6.2 Uji f

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila F hitung $>$ F tabel, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji f

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	972,436	3	324,145	146,859	2,68	0,000
	Residual	260.449	118	2,207			
	Total	1232,885	121				

Sumber : Data diolah 2026

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 146,859 dengan signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan df 118 adalah 2,68. Dengan demikian, menunjukkan bahwa nilai F hitung

146,859 > F tabel 2,68 sehingga hipotesis H_a dapat diterima kebenarannya, artinya komunikasi organisasi, *Employee Engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitanggang (2023), Aldira et al., (2023), (Setia Rachmanda et al., 2024), serta (Dunan & Ningrum, 2025), dan (Islami et al., 2021), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komunikasi organisasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih efektif antara pemimpin dan pegawai. Penyampaian informasi yang jelas, terbuka, dan mudah dipahami dapat membantu pegawai lebih memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi kerja yang lebih lancar, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di DPMPTSP Aceh.

Selain itu, *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jannah et al., 2024) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi cenderung lebih antusias, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. *Employee Engagement* yang tinggi dapat menumbuhkan loyalitas, kreativitas, dan kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, DPMPTSP Aceh perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengakui prestasi pegawai, dan membangun hubungan kerja yang harmonis untuk terus meningkatkan *Employee Engagement*.

Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi menunjukkan loyalitas, disiplin, dan keinginan yang kuat untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dapat membuat pegawai merasa menjadi bagian penting dari institusi, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara bertanggung jawab dan berupaya memberikan hasil yang optimal.

Sebaliknya, jika komunikasi organisasi, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah di dalam organisasi. Kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman di tempat kerja, rendahnya *Employee Engagement* dapat menurunkan moral pegawai, dan lemahnya komitmen organisasi dapat mengurangi loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Sehingga kondisi-kondisi ini pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.
2. *Employee Engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.
4. Komunikasi organisasi, *Employee Engagement* dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh.

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh diharapkan dapat meningkatkan komunikasi organisasi yang efektif antara manajemen dan pegawai, melalui penyampaian informasi yang jelas, koordinasi kerja yang efektif, dan keterbukaan terhadap masukan pegawai. Komunikasi yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Instansi diharapkan dapat meningkatkan *Employee Engagement* dengan memberikan apresiasi atas hasil kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan melibatkan pegawai dalam berbagai aktivitas dan pengambilan keputusan. *Employee Engagement* yang tinggi akan meningkatkan antusiasme kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi.
3. Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan memberikan motivasi, peluang pengembangan karier, dan perlakuan yang adil bagi semua pegawai. Dengan komitmen organisasi yang kuat, pegawai akan lebih loyal, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan kinerja terbaik mereka untuk institusi tersebut.
4. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, S., Askolani, & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business*, 177, 131–138.
- Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan SKK Migas: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3628>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Ayu, D., Azzha, A., Studi, P., Administrasi, P., Maret, U. S., Studi, P., Administrasi, P., Maret, U. S., Akbarini, N. R., Studi, P., Administrasi, P., & Maret, U. S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dhiva Ayu Arzrial Azzha*. 2(3).
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 55–64. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1051>
- Dunan, H., & Ningrum, B. S. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Toko Berlian Underwear Simpur. *ECo-Fin*, 7(1), 166–177. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2007>
- Ekonomi, P., Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang*. 1(1).
- Hadi, S. N., & Prasetya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Pada Pegawai RSUD Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v3i1.4173>
- Handayani, V. A., Hernando, L., Matematika, P. S., Informasi, F. T., Studi, P., Komputer, T., Informasi, F. T., & Riau, U. M. (2022). *Jurnal Computer Science and Information Technology (CoSciTech)*. 3(2), 168–174.

- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Feva Indonesia. *Representamen*, 7(01), 60–68. <https://doi.org/10.30996/representamen.v7i01.5127>
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Le Polonia Hotel Medan. *MANEGGIO : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September), 191–202. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/21451/12032>
- Komitmen, P., Dan, O., Organisasi, B., Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpesonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt . Anugrah Tanjung Medan Muhammad Farhan Kosasih Universitas Islam Riau Hazwari Hasan Universitas Islam Riau Abstrak. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231–248.
- Lunnardi, M., & Turangan, J. A. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pegawai PT. Nusantara Surya Sakti. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 813. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13213>
- Okiyanto, A. (2023). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1–5. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index%0A>
- Pegawai, K., & Agama, T. (2025). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap*. 6(2).
- Rasul Baharsyah, A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Rihadatul, S. (2024). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 272–283.
- Rochmawati, S., Utaminingsih, A., & Widhiastuti, H. (2025). Pengaruh Career Development dan Work-life Balance Terhadap Turnover Intention dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Millennium Elektrik Indonesia. *Jurnal Magisma*, XIII(1), 85–97.
- Salam, M. M., & Sobirov, B. (2021). the Effect of Organizational Culture, *Employee Engagement*, and Organizational Communication on Islamic

Performance With Knowledge Sharing As Intervening Variables' Ecase Study on Bank Bri Syariah Kc Semarang. *Imara: JURNAL RISET EKONOMI ISLAM*, 5(2), 167. <https://doi.org/10.31958/imara.v5i2.3277>

Setia Rachmanda, Y., Riswandi, D., Agustian, A., & Muhammad Nur Ihsan, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 6(1), 55–63. <https://doi.org/10.36423/jumper.v6i1.1675>

Sitanggang, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada KPP Madya Bekasi). *Seminar Nasional Perbanas Institute*, 66–69.

Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Widya Manajemen*, 5(2), 109–119. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i2.3670>

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>



Lampiran 1 Kuisisioner

Responden yang terhormat,

Saya M.Rizal NPM 2202120022 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL”**. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.



Penulis

M.Rizal
NPM : 2202120022

Petunjuk Pengisian:

1. Mohon untuk mengisi identitas responden.
2. Mohon untuk dapat membaca dengan teliti setiap pernyataan dalam kuesioner ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan.
3. Responden bebas memberikan penilaian. Semua jawaban adalah benar.
4. Berikan tanda (✓) pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai untuk menunjukkan seberapa setujukah saudara/i dengan masing-masing pernyataan menggunakan skala 1 hingga 5.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki ☐
 - b. Perempuan ☐
2. Umur
 - a. < 25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. > 51 Tahun ☐
3. Status Perkawinan
 - a. Belum Menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐
5. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5 -10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

Contoh Pengisian Kuesioner:

No.	URAIAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sangat puas kerja di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh					✓

Tanggapan Responden

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan jawaban saudara/i.

1. Kinerja Pegawai (Y)

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
2.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan minim kesalahan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.					
4.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.					

2. Komunikasi Organisasi (X₁)

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Informasi yang saya terima dari organisasi mudah saya pahami.					
2.	Komunikasi di lingkungan kerja membuat suasana kerja menjadi menyenangkan.					

3.	Komunikasi yang baik dalam organisasi mempengaruhi sikap positif saya dalam bekerja.					
4.	Komunikasi di tempat kerja membantu saya menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja.					

3. *Employee Engagement (X₂)*

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa memiliki energi tinggi ketika bekerja.					
2.	Saya memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.					
3.	Saya menikmati pekerjaan saya sehingga mudah tenggelam dalam aktivitas kerja.					
4.	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam waktu yang lama.					

4. *Komitmen Organisasi (X₃)*

No.	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bersedia memberikan usaha ekstra demi kepentingan organisasi.					
2.	Saya tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke organisasi lain dalam waktu dekat.					
3.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
4.	Saya merasa terikat secara emosional ketika berbicara tentang organisasi ini.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Karakteristik Responden					Komunikasi Organisasi				Y	Employee Engagement				X1	Komitmen Organisasi				X2	Kinerja Karyawan				X3		
	KR1	KR2	KR3	KR4	KR5	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4			
1	1	1	1	1	3	1	3	5	4	5	4,25	3	4	5	4	4	5	4	5	4,5	4	5	4	3	4		
2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	4	2,5	2	3	1	3	2,25	1	4	5	5	3,75	1	4	5	4	3,5	
3	1	1	1	1	3	1	4	1	3	4	3	1	3	2	3	2,25	1	2	4	5	3	1	1	1	4	1,75	
4	1	1	1	1	3	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4,25	
5	1	1	1	1	3	1	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	4,5	4	4	4	5	4,25	4	5	5	3	4,25	
6	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	5	4,25	
7	1	1	1	1	3	1	5	3	4	5	4,25	4	4	5	5	4,5	4	4	5	5	4,5	4	4	5	4	4,25	
8	2	1	1	1	3	1	4	5	4	4	4,25	5	5	4	4	4,5	4	5	5	4	4,5	5	5	5	5	5	
9	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2,75	4	3	4	5	4	2	2	3	5	3	
10	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1,25	2	1	1	1	1,25	1	2	3	3	1,75	2	3	2	2	2,25	
11	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	1	1	1	1	3	1	5	4	5	4	4,5	5	3	5	5	4,5	5	5	5	4	4,5	5	3	4	4	4	
13	2	1	1	1	3	1	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,75	2	3	3	3	2,75	
14	1	1	1	1	3	1	5	4	4	4	4,5	4	4	5	4	4,5	4	5	4	5	4,5	4	5	4	4	4,25	
15	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,75	5	5	5	5	5	5	
16	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	1	1	1	1	3	1	2	4	4	4	3,5	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	2	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	1	1	1	1	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3,25	
20	1	6	2	4	5	5	4	5	5	5	4,75	4	5	5	5	4,75	4	2	2	4	3	3	4	5	1	3,25	
21	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	2	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	
23	1	1	1	1	3	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
24	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,5	4	3	4	3	3,5	
25	1	1	1	1	3	1	4	4	5	5	4,5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4,25	3	3	4	5	3,75	
26	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	1	1	1	1	3	1	4	4	5	5	4,5	3	5	5	5	4,5	4	5	5	3	4,25	4	4	4	4	4	
29	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	1	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4,25	4	5	5	5	5	4,75	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3	3,5
31	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2,25	2	2	1	2	1,75	3	4	3	3	3,25	2	2	3	4	2,75
32	1	1	1	1	3	1	4	5	4	4	4,25	5	5	4	5	4,75	5	5	4	5	4,75	4	4	4	4	5	4,25
33	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,75	3	4	4	4	4	3,75
35	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4,75	4	5	4	5	4,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	1	1	1	3	1	5	4	4	4	4	4,25	4	5	4	4,5	4,5	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4
37	1	6	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
38	2	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	2	1	1	1	3	1	4	5	4	5	4,5	4	5	4	5	4,5	4	5	4	5	4,5	4	5	4	5	4,5	
40	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	2	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,75	4	4	5	5	4,5	
43	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	2	1	1	1	3	1	4	3	1	1	2,25	4	4	1	1	2,5	3	4	1	1	2,25	4	4	1	1	2,5	
45	1	2	2	3	2	5	4	5	4	4,5	5	3	3	4	3,75	4	5	3	3	3,75	4	4	4	4	4	4	
46	1	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4,25	4	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4,5	3	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4,25	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,25	4	4	3	4	3,75	4	4	3	3	3,5	
50	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	
52	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,25	1	1	1	1	1	1	
53	1	2	2	3	2	4	4	5	5	4,75	5	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,75	
54	1	4	2	3	2	4	4	5	5	4	4,5	4	5	4	4	4,25	4	4	5	5	4,75	4	4	5	4	4,25	
55	1	2	2	3	1	4	5	5	4	4,5	4	5	4	4	4	4,25	4	4	5	5	4,5	5	4	4	4	4,25	
56	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4,5	4	4	4	4	4,5	4,5	4	5	4,75	4	5	5	5	5	4,75	
57	1	1	1	1	3	1	5	4	4	5	4,75	4	4	4	4	4,25	3	4	3	3,25	3	4	4	4	3	3,5	
58	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1,75	2	1	1	1	1,25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
59	2	1	1	1	3	2	5	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	2	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
61	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										

Lampiran 3 Data Output SPSS

Karakter Responden

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	84	68.9	68.9	68.9
	Perempuan	38	31.1	31.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	55	45.1	45.1	45.1
	>51 Tahun	9	7.4	7.4	52.5
	26-31 Tahun	29	23.8	23.8	76.3
	32-37 Tahun	11	9.0	9.0	85.3
	38-43 Tahun	12	9.8	9.8	95.1
	44-50 Tahun	6	4.9	4.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Status_Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	75	61.5	61.5	61.5
	Menikah	45	36.9	36.9	98.4
	Pernah Menikah	2	1.6	1.6	100.0

	Total	122	100.0	100.0	
--	--------------	-----	-------	-------	--

Tingkat_Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	8	6.6	6.6	6.6
	Pasca Serjana (S2-S3)	11	9.0	9.0	15.6
	Serjana (S1)	89	73.0	73.0	88.5
	SLTA	14	11.5	11.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	60	49.2	49.2	49.2
	>20 Tahun	11	9.0	9.0	58.2
	11-15 Tahun	18	14.8	14.8	73.0
	16-20 Tahun	11	9.0	9.0	82.0
	5-10 Tahun	22	18.0	18.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Frequency Table Kinerja Pegawai (Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.9	4.9	4.9
	2.00	3	2.5	2.5	7.4
	3.00	11	9.0	9.0	16.4
	4.00	62	50.8	50.8	67.2
	5.00	40	32.8	32.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.1	4.1	4.1
	2.00	2	1.6	1.6	5.7
	3.00	12	9.8	9.8	15.6
	4.00	63	51.6	51.6	67.2
	5.00	40	32.8	32.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.1	4.1	4.1
	2.00	3	2.5	2.5	6.6
	3.00	8	6.6	6.6	13.1
	4.00	57	46.7	46.7	59.8
	5.00	49	40.2	40.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.3	3.3	3.3
	2.00	3	2.5	2.5	5.7
	3.00	16	13.1	13.1	18.9
	4.00	59	48.4	48.4	67.2
	5.00	40	32.8	32.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Frequency Table Komunikasi Organisasi (X1)

X1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.3	3.3	3.3
	2.00	7	5.7	5.7	9.0
	3.00	17	13.9	13.9	23.0
	4.00	56	45.9	45.9	68.9
	5.00	38	31.1	31.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.1	4.1	4.1
	2.00	2	1.6	1.6	5.7
	3.00	12	9.8	9.8	15.6
	4.00	48	39.3	39.3	54.9
	5.00	55	45.1	45.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X1_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	6.6	6.6	6.6
	2.00	3	2.5	2.5	9.0
	3.00	11	9.0	9.0	18.0
	4.00	52	42.6	42.6	60.7
	5.00	48	39.3	39.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X1_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.9	4.9	4.9
	2.00	2	1.6	1.6	6.6
	3.00	11	9.0	9.0	15.6
	4.00	52	42.6	42.6	58.2
	5.00	51	41.8	41.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Frequency Table *Employee Engagement (X2)*

X2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.1	4.1	4.1
	2.00	3	2.5	2.5	6.6
	3.00	20	16.4	16.4	23.0
	4.00	63	51.6	51.6	74.6
	5.00	31	25.4	25.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.6	1.6	1.6
	2.00	5	4.1	4.1	5.7
	3.00	11	9.0	9.0	14.8
	4.00	61	50.0	50.0	64.8
	5.00	43	35.2	35.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X2_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.3	3.3	3.3
	2.00	3	2.5	2.5	5.7
	3.00	15	12.3	12.3	18.0
	4.00	62	50.8	50.8	68.9
	5.00	38	31.1	31.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X2_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.3	3.3	3.3
	2.00	2	1.6	1.6	4.9
	3.00	19	15.6	15.6	20.5
	4.00	48	39.3	39.3	59.8
	5.00	49	40.2	40.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Frequency Table Komitmen Organisasi (X3)

X3_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.9	4.9	4.9
	2.00	8	6.6	6.6	11.5
	3.00	15	12.3	12.3	23.8
	4.00	66	54.1	54.1	77.9
	5.00	27	22.1	22.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X3_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.3	3.3	3.3
	2.00	6	4.9	4.9	8.2
	3.00	20	16.4	16.4	24.6
	4.00	56	45.9	45.9	70.5
	5.00	36	29.5	29.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X3_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.1	4.1	4.1
	2.00	3	2.5	2.5	6.6
	3.00	12	9.8	9.8	16.4
	4.00	58	47.5	47.5	63.9
	5.00	44	36.1	36.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

X3_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.9	4.9	4.9
	2.00	5	4.1	4.1	9.0
	3.00	22	18.0	18.0	27.0
	4.00	53	43.4	43.4	70.5
	5.00	36	29.5	29.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.862	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.0410	.98247	122
Y2	4.0738	.92859	122
Y3	4.1639	.95658	122
Y4	4.0492	.92578	122

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.2869	5.991	.672	.454	.840
Y2	12.2541	6.208	.674	.491	.839
Y3	12.1639	5.626	.804	.656	.784
Y4	12.2787	6.153	.692	.518	.831

Validitas Dan Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.888	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3.9590	.99085	122
X1_2	4.1967	.97607	122
X1_3	4.0574	1.08559	122
X1_4	4.1475	1.00142	122

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	12.4016	7.399	.727	.540	.865
X1_2	12.1639	7.427	.737	.556	.861
X1_3	12.3033	6.792	.765	.622	.851
X1_4	12.2131	7.095	.787	.645	.842

Validitas Dan Reliabilitas *Employee Engagement* (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.794	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3.9180	.94116	122
X2_2	4.1311	.86197	122
X2_3	4.0410	.91270	122
X2_4	4.1148	.95517	122

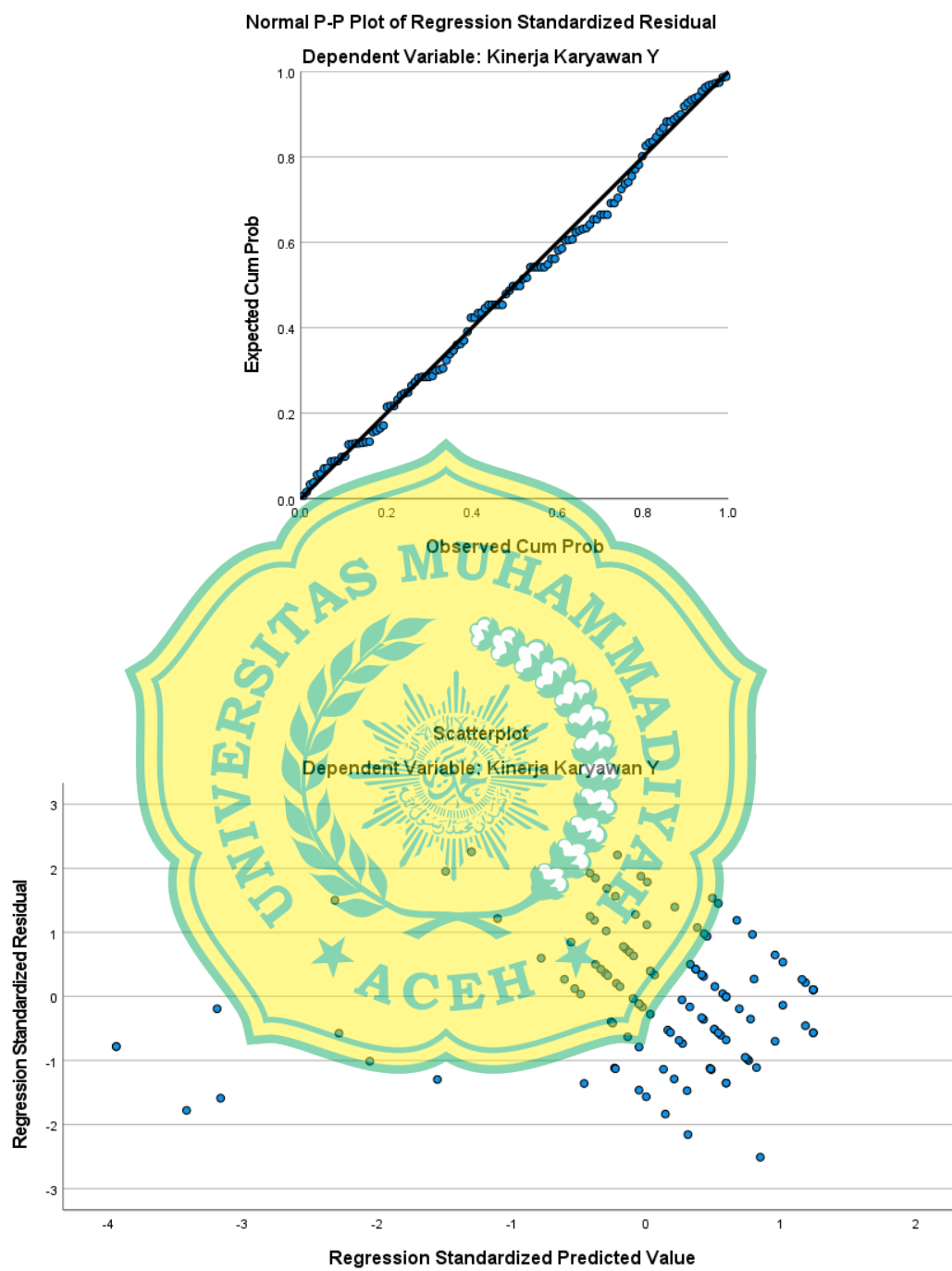
Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	12.2869	4.801	.641	.425	.723
X2_2	12.0738	5.209	.604	.395	.742
X2_3	12.1639	4.948	.628	.395	.730
X2_4	12.0902	5.074	.544	.309	.772

Validitas Dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.809	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X3_1	3.8197	1.01245	122
X3_2	3.9344	.97690	122
X3_3	4.0902	.96213	122
X3_4	3.8852	1.03809	122

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	11.9098	5.868	.654	.439	.744
X3_2	11.7951	6.065	.640	.454	.751
X3_3	11.6393	5.985	.678	.466	.734
X3_4	11.8443	6.265	.531	.299	.804



Nilai R-Tabel

N	r	N	R	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Nilai t-Tabel

df	0,05	0,025
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979

Nilai f-tabel

Titik Persentase Distribusi f untuk Probabilitas = 0,5

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.02	1.97
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.02	1.96
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.02	1.96
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.02	1.96
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.02	1.96
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.01	1.96
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.01	1.96
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.01	1.96
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.01	1.95
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.01	1.95
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.01	1.95
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.01	1.95
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.01	1.95
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.01	1.95
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.01	1.95
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.01	1.95
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.01	1.95
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.01	1.95