Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume 4, Nomor 4, Oktober 2026
e-ISSN: 2962-083X; p-ISSN: 2964-531X, Hal. 388-403
DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v4i4.8293
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending

Pengaruh Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aceh

M. Rizal[1*], Agus Ariyanto[2], Ikbal Ramzani[3]
[1-3] Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia
**Penulis Korespondensi: rizalsaja212121@gmail.com*

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 (α = 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*: DPMPTSP Aceh; Employee Engagement; Employee Performance; Organizational Commitment; Organizational Communication.*

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% (α = 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: DPMPTSP Aceh; Keterlibatan Pegawai; Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi; Komunikasi Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Pada instansi pemerintah, SDM berperan sebagai pelaksana tugas administratif sekaligus penggerak efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan tersebut tercermin dari kinerja pegawai dalam aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen SDM yang profesional dan berkelanjutan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Naskah Masuk: 05 Agustus 2026; Revisi: 10 September 2026; Diterima: 25 Oktober 2026; Terbit: 31 Oktober 2026

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja yang baik tidak hanya menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga kemampuan beradaptasi, berkontribusi, dan berkolaborasi. Dalam pemerintahan, kinerja pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan efektivitas pelaksanaan program pembangunan.

Aceh memiliki potensi ekonomi yang signifikan berkat sumber daya alam dan lokasi yang strategis. Salah satu instansi yang berperan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan investasi daerah adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Aceh. Instansi ini menyediakan layanan perizinan dan non-perizinan terpadu untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan jumlah pegawai yang tersebar di berbagai bidang, DPMPTSP Aceh membutuhkan koordinasi, komunikasi organisasi yang efektif, dan keterlibatan pegawai yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal (Kristanto et al., 2024).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 19 Oktober 2025 terhadap 52 pegawai, ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan kesenjangan kinerja, seperti ketidakpatuhan sebagian pegawai terhadap ketentuan waktu kerja dan rendahnya tingkat kehadiran. Selain itu, beberapa pegawai menunjukkan motivasi dan keterlibatan emosional yang rendah dalam pekerjaan (*Employee Engagement*), sehingga berpotensi menurunkan moral, kreativitas, dan kualitas pelayanan. Adapun jumlah pegawai DPMPTSP Aceh terdiri atas 79 pegawai pada Tim Kerja Sekretariat, 41 pegawai pada Tim Kerja Penata Perizinan, dan 55 pegawai pada Tim Kerja Penata Kelola Penanaman Modal, dengan jumlah keseluruhan 175 pegawai.

Selain permasalahan komunikasi dan *Employee Engagement*, komitmen organisasi juga menjadi tantangan. Beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami, menerima, atau menginternalisasi nilai dan tujuan organisasi sehingga cenderung bekerja sebatas menjalankan tugas tanpa rasa memiliki. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi, inisiatif, dan kontribusi terhadap tujuan bersama. Rotasi pegawai yang tidak terencana juga berpotensi menimbulkan kejenuhan, sedangkan keterbatasan pelatihan, pembinaan, dan peluang promosi dapat menghambat pengembangan karir. Akibatnya, pegawai dapat merasa kurang dihargai, kehilangan arah karir, serta mengalami penurunan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi (Putri & Susilowati, 2024).

Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi merupakan faktor independen yang saling berkaitan dalam mendukung kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif membantu koordinasi dan memperjelas tugas, *Employee Engagement*

mendorong pegawai bekerja secara proaktif dan memiliki rasa kepemilikan, sedangkan komitmen organisasi menumbuhkan loyalitas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, hubungan ketiga faktor tersebut dengan kinerja pegawai perlu dikaji, terutama pada DPMPTSP Aceh yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik dan peningkatan investasi daerah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik 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".

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab, yang diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, disiplin, dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Islami et al., 2021; Aldira et al., 2023; Kosasih & Hasan, 2024). Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi (Dunan & Ningrum, 2025; Setia Rachmanda et al., 2024). Menurut Rihadatul (2024), terdapat 3 faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dasar individu, usaha yang dicurahkan dalam menyelesaikan tugas, dan dukungan organisasi. Sementara itu, menurut Islami et al. (2021), terdapat 4 indikator kinerja pegawai, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target, kualitas pekerjaan berdasarkan ketelitian dan kesesuaian standar, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat, serta kehadiran yang mencerminkan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap jadwal kerja.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan informasi, ide, instruksi, serta umpan balik antaranggota organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antarrekan kerja dan departemen, untuk menciptakan pemahaman bersama, koordinasi, kerja sama, dan pencapaian tujuan organisasi (Okiyanto, 2023; Busri & Loliyani, 2023; Salam & Sobirov, 2021; Agustini et al., 2023). Komunikasi yang terbuka dan efektif juga dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui kejelasan arahan, pemahaman tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Suryani et al., 2023; Hijriyah et al., 2026). Menurut Agustini et al. (2023), terdapat 8 faktor yang memengaruhi komunikasi organisasi, yaitu pengetahuan, pertumbuhan yang memengaruhi pola pikir, persepsi, peran dan hubungan, nilai dan budaya, emosi, kondisi fisik, serta jenis kelamin. Adapun indikator komunikasi organisasi

menurut Agustini et al. (2023) meliputi 4 aspek, yaitu pemahaman terhadap pesan dan arahan, kesenangan dalam berkomunikasi, pengaruh komunikasi terhadap sikap pegawai, serta hubungan yang baik antaranggota organisasi.

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan keterlibatan fisik, emosional, dan mental pegawai dalam pekerjaan yang tercermin melalui semangat, dedikasi, inisiatif, tanggung jawab, serta keterikatan terhadap nilai dan tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja pegawai (Atthohiri & Wijayati, 2021; Rasul Baharsyah & Nugrohoseno, 2021; Rochmawati et al., 2025; Pegawai & Agama, 2025; Aldira et al., 2023; Supriyanto et al., 2026). Menurut Hadi & Prasetya (2023), terdapat 3 faktor yang memengaruhi *Employee Engagement*, yaitu job demands (tuntutan pekerjaan), job resources (dukungan dan sumber daya pekerjaan), serta personal resources (kemampuan dan keyakinan individu dalam menghadapi tantangan). Adapun indikator *Employee Engagement* menurut Salam & Sobirov (2021) meliputi kekuatan (vigor), dedikasi (dedication), dan keasyikan (absorption), serta loyalitas yang mencerminkan kesetiaan dan keinginan pegawai untuk terus berkontribusi bagi organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan loyalitas, keterikatan, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi, serta kesediaan untuk mendukung visi, misi, dan tujuan organisasi melalui dedikasi dan kontribusi optimal (Setia Rachmanda et al., 2024; Baihaqi & Saifudin, 2021; Jannah et al., 2024; Umar & Norawati, 2022; Arist & Haryani, 2024). Menurut Lunnardi & Turangan (2021), terdapat 3 faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Komitmen et al. (2021) meliputi 4 aspek, yaitu kemauan untuk berkontribusi, kesetiaan untuk tetap menjadi bagian organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, serta keterikatan emosional yang mendorong pegawai bertahan karena keinginan sendiri.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis data numerik dengan metode statistik untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen, yaitu Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Aceh.

Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data yang dilakukan satu kali pada periode penelitian tertentu untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai tanpa pengamatan berulang. Penelitian ini dilakukan dari bukan September 2025 hingga Juni 2026.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian terdiri atas 175 pegawai DPMPTSP Aceh. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) 5%, sehingga dibulatkan menjadi 122 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu pembagian sampel secara proporsional berdasarkan jumlah pegawai pada setiap tim kerja (Ayu et al., 2023). Sampel ini terdiri atas 55 pegawai Tim Kerja Sekretariat, 29 pegawai Tim Kerja Penata Perizinan dan 38 pegawai Tim Kerja Penata Kelola Penanaman Modal, dengan total 122 responden.

Sumber dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui dokumentasi dan kuesioner tertutup yang berisi pilihan jawaban, sedangkan data sekunder berasal dari studi pustaka, artikel majalah pemasaran, dan informasi dari internet. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu tanya jawab langsung antara pewawancara dan responden, serta kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang diisi oleh responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20.00 for Windows untuk menguji pengaruh 3 variabel independen terhadap Kinerja Pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengukur ketepatan instrumen kuesioner dalam mengukur variabel Komunikasi Organisasi, *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan jawaban yang stabil (Ekonomi et al., 2021).

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat analisis regresi untuk memastikan kelayakan model penelitian (Ekonomi et al., 2021). Pengujian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data atau residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau berbeda pada

berbagai tingkat nilai prediksi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPMPTSP Aceh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. 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	Y	0,804	0,176	Valid
4	A4		0,692	0,176	Valid
5	B1		0,727	0,176	Valid
6	B2		0,737	0,176	Valid
7	B3	X1	0,765	0,176	Valid
8	B4		0,787	0,176	Valid
9	C1		0,641	0,176	Valid
10	C2		0,604	0,176	Valid
11	C3	X2	0,628	0,176	Valid
12	C4		0,544	0,176	Valid
13	D1		0,654	0,176	Valid
14	D2		0,640	0,176	Valid
15	D3	X3	0,678	0,176	Valid
16	D4		0,531	0,176	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.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. 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.	*Employee Engagement* (X2)	4	0,793	Handal
4.	Komitmen Organisasi (X3)	4	0,808	Handal

Sumber : Data diolah 2026.

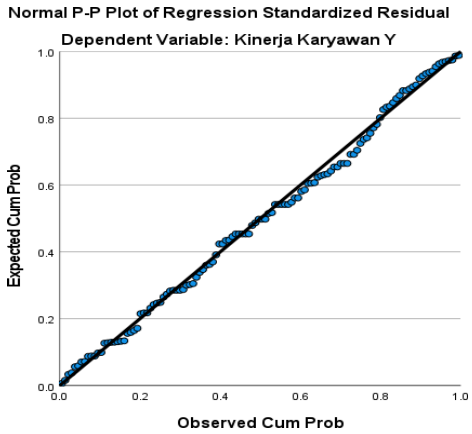
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah

kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,60 atau diatasnya 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah).

Berdasarkan gambar 1. 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.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas.

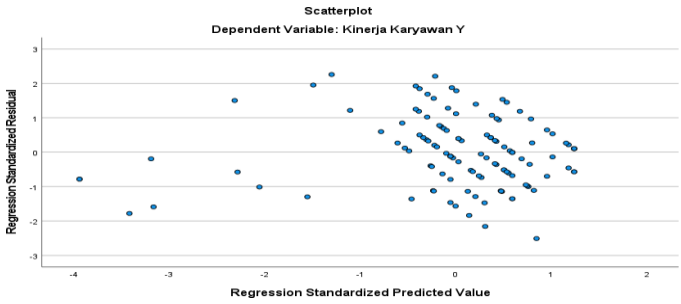
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,365	2,273	Non Multikolinieritas
Employee Engagement (X2)	0,306	3,268	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3)	0266	3,765	Non Multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitan, 2026 (Data diolah).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas Tabel 3. 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 menunjukan 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.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah).

Dari Gambar 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.

Pembahasan

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:

Tabel 4. 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
Employee Engagement (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 + 0,515X1 + 0,165X2 + 0,238X3 + e……...(i)

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta (b0) 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.

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

Koefesien 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.

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

Koefesien 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.

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

Koefesien 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.

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 5. sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi.

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

Sumber : Data diolah 2026.

Analisis Korelasi (R)

Adapun hasil uji korelasi berganda dapat dilihat pada tabel 5. 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.

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.

Pembuktian Hipotesis

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 hitung ≥ t tabel dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika t hitung < t tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. 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
	Employee Engagement (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 6. diatas menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel adalah :

1) Hasil analisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayananan 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 ≥ 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.
2) 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 ≥ 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.
3) 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 ≥ 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.

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 signifikansi 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 7. sebagai berikut:

Tabel 7. 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 Ha 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.

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 di lakukan 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.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

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.

DAFTAR REFERENSI

Agustini, S., Askolani, & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Journal of Management and Creative Business, 1(2), 131–138. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i2.922

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

Arist, R., & Haryani, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMP C Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(3). https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i3.877

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., & Akbarini, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3). https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353

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

Hadi, S. N., & Prasetya, E. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement pada pegawai RSU 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. (2022). [Judul artikel belum tersedia]. Jurnal Computer Science and Information Technology (CoSciTech), 3(2), 168–174. https://doi.org/10.37859/coscitech.v3i2.3869

Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. [Nama jurnal belum tersedia, 1(1)].

Hijriyah, M., Sari, M. W., & Karlinda, A. E. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kota Pariaman. Jurnal Transformasi Bisnis Digital, 3(2). https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v3i2.1277

Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Feva Indonesia. Representamen, 7(1), 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, 191–202. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/21451/12032

Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Anugrah Tanjung Medan. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18(1), 231–248. https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3005

Kristanto, D. R., Suyatno, A., & Rahmawati, E. D. (2024). Pengaruh kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Transformasi: Journal of Economics and Business Management, 3(3). https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i3.1955

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). [Judul artikel belum tercantum]. JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(1), 1–5. http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index

Pegawai, K., & Agama, T. (2025). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap [judul artikel belum lengkap]. Economics and Digital Business Review, 6(2).

Putri, Z. A., & Susilowati, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Disparekrafbudpora Kabupaten Gresik. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi, 2(2). https://doi.org/10.61132/anggaran.v2i2.592

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. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109

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, 13(1), 85–97. https://doi.org/10.35829/rpx88318

Salam, M. M., & Sobirov, B. (2021). The effect of organizational culture, employee engagement, and organizational communication on Islam performance with knowledge sharing as intervening variables (case 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.

Sitio, V. 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

Supriyanto, R. R., Wellem, I., & Aek, K. R. (2026). Pengaruh iklim kerja dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka. Jurnal Projemen UNIPA, 13(2). https://www.scirepid.com/articles/84193

Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran efektivitas 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 dan Ekonomi Syariah), 5(1), 835–853. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656