

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai SMPN 1 Dharmasraya

Decky Chandra ^a, Mondra Neldi ^b, Ramdani Bayu Putra ^{c*}, Hasmaynelis Fitri ^d

^{a,b,c,d} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence work involvement and communication style have on work performance with organizational commitment as an intervening variable on employees of SMPN 1 Dharmasraya. The method used is Structure Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing questionnaires as many as 63 respondents. The results of data analysis concluded that there was a significant positive effect between work involvement variables on organizational commitment variables. There is a positive and insignificant effect between the communication style variables on the organizational commitment variable. There is a significant positive effect between work involvement variables on work performance variables. There is a positive and insignificant effect between the communication style variables on the work performance variables. There is a significant positive effect between organizational commitment variables and work performance variables. There is a positive and insignificant effect between work involvement variables on work performance through organizational commitment. There is a positive and insignificant effect between the variables of communication style on work performance through organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja dan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai SMPN 1 Dharmasraya. Metode yang digunakan adalah Structure Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 63 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel gaya komunikasi terhadap variabel komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel prestasi kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel gaya komunikasi terhadap variabel prestasi kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel prestasi kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel gaya komunikasi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi.

ARTICLE HISTORY

Received 19 April 2022

Accepted 30 May 2022

KEYWORDS

Work Engagement;
Communication Style; Work
Performance; Organizational
Commitment.

KATA KUNCI

Keterlibatan Kerja; Gaya
Komunikasi; Prestasi Kerja;
Komitmen Organisasi.

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia pendidikan sekarang ini sangat maju pesat sehingga pegawai dituntut untuk dapat menciptakan peserta didik yang dapat survive dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya prestasi pegawai hal ini dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu meningkatkan kualitas pendidikan maka pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi yang didukung dengan alat peraga sehingga pegawai akan mendapatkan umpan balik dari hasil pengajarannya. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah keterlibatan kerja, keterlibatan kerja yang kurang mendukung, komunikasi yang masih belum optimal, serta komitmen organisasi yang rendah serta kemampuan yang kurang. Peningkatan prestasi kerja pegawai di sekolah juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja yang kondusif di mana didukung oleh hubungan yang baik antara kepala sekolah dan pegawai dan terdapatnya lingkungan kerja fisik memadai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai dan pengalaman mengajar yang dimilikinya, maka akan semakin luasnya wawasan yang di diperoleh sehingga kemampuan dalam mengajar akan semakin berinovasi, dan seseorang pegawai memperoleh manfaat dan nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan pengalaman bertambah, seorang pegawai akan mampu mempergunakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tetap sesuai dengan kurikulum dan sasaran yang sudah ditentukan serta sesuai juknis pengajaran. Kemampuan seorang pegawai dilatar belakangi oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi yang dimiliki menurut (Manullang & Marihot, 2017). Sikap dan keterampilan seorang pegawai juga memiliki peran dalam keberhasilan belajar siswanya (Faskhodi, 2018,). Performa dan prestasi kerja atau karyawan salah satunya ditentukan oleh keterlibatan kerja pegawai tersebut (Kilonzo, 2018) yang tentunya hal tersebut mempengaruhi produktivitas atau kualitas sekolah (Carter, Nesbit, 2017). Selain itu keterlibatan kerja yang tinggi pada pegawai juga memunculkan sikap proaktif dan inovatif, serta inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaannya (Alvi & Abbasi, 2018). Pernyataan ini didukung dengan data pencapaian target dalam kegiatan sekolah.

Tabel 1. Data Pencapaian Target Pada Kegiatan Sekolah

No	Tahun	Kegiatan	%Target	%Pencapaian
1	2017	Olimpiade Sais Nasional	100%	80%
2	2018	Olimpiade Sais Nasional	100%	95%
3	2019	Olimpiade Sais Nasional	100%	85%
4	2020	Olimpiade Sais Nasional	100%	97%
5	2021	Olimpiade Sais Nasional	100%	90%

Sumber : SMP Negeri 1 Dhamasraya tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari 5 tahun terakhir mengalami pasang surut. Pada tahun 2017 realisasi pencapaian sebesar 80% dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 95% lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 85% dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan yaitu sebesar 97% dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka

90%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan prestasi kerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan prestasi kerja di sekolah. Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan prestasi kerja pada SMP Negeri 1 Dharmasraya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di SMP Negeri 1 Dharmasraya antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh SMP Negeri 1 Dharmasraya tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh SMP Negeri 1 Dharmasraya. Hal ini disebabkan oleh keterlibatan kerja pegawai dan komunikasi dalam melaksanakan tugasnya masih kurang maksimal. Serta kurangnya kompensasi yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Untuk itu pihak sekolah diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja untuk masa mendatang melalui keterlibatan kerja, gaya komunikasi dan komitmen organisasi sehingga tenaga pendidik mampu mencapai target setiap tahunnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah keterlibatan kerja menurut (Maula & Afrianty, 2017). Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja adalah Pegawai yang bekerja penuh semangat, konsentrasi tinggi (fokus), dan dedikasi dalam menjalankan pekerjaannya (Bakker, 2016). Sedangkan Pegawai dengan keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan *burnout* dan *turn over intention* (Alvi & Abbasi, 2017). Keterlibatan kerja yang rendah pada pegawai juga menunjukkan kesetiaan atau komitmen yang rendah terhadap pekerjaan dan instansinya (Abu-shamaa, 2017). Keterlibatan kerja juga memiliki kaitan dengan komitmen terhadap organisasi pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi di mana pegawai tersebut bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ahuja dan Gupta, 2019) kepada 463 dosen disalah satu perguruan tinggi di India, hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen yang dimiliki oleh para dosen terhadap instansi tempat mereka bekerja. Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Oliveira & Rocha, 2017). Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai adalah *organizational justice*, yang terdiri dari *procedural justice*, *distributive justice*, dan *interactional justice* (Alvi & Abbasi, 2018). Selain dari keterlibatan kerja faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah komunikasi. Menurut (Ramadhani, 2018) Komunikasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam proses pengoperan lambang dari sumber kepada penerimanya. Suatu proses dapat dibangun oleh orang yang ingin mendekatkan diri dengan personalnya. Dasarnya yaitu untuk memberi arti yang sama terhadap lambang yang disampaikan, minimal agar orang tahu, orang bersedia menerima ke arah yang lebih baik. Dengan adanya penyampaian maka tersalurkan motivasi siswa belajar untuk melakukan segala aktivitasnya. Keefektifan komunikasi sangat berpengaruh dengan motivasi belajar karena dengan adanya komunikasi yang efektif maka terlahirlah kenyamanan antar sesama lawan. Selain komunikasi, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut (Naza, 2019) bahwa *Organizational Commitment is desire to remain with-the organization and the degree to which employees believe in and accept organizational goals* (komitmen organisasi adalah dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut dan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi). (Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seseorang memihak kepada organisasi tertentu, tujuan-tujuannya dan berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan (Nugraha, 2019) mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah jiwa identitas dan loyalitas anggota terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Menurut (Putra, 2016) Komitmen merupakan salah satu sikap dan perilaku

pegawai yang mencerminkan loyalitas untuk patuh dan sukarela memenuhi tugas dan kewajiban pegawai dan tetap berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Komitmen organisasi menurut (Sunanda, 2019) adalah individu yang merasa maju menuju organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan tampak sangat kuat dan bangga untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut. Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap sekolah di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan memiliki hubungan emosional yang dapat memperkuat ikatannya dengan sekolah tersebut. Jika hubungan emosional tersebut terus dipupuk maka segala beban kerja yang harus dijalani oleh seorang pegawai akan terasa lebih ringan dan setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, tenaga pendidik tidak lepas dari komitmen kerja atau yang disebut dengan komitmen organisasi. (Clara I. A. Waterkamp, 2017) menjelaskan bahwa salah satu faktor penilaian untuk tenaga pendidik adalah komitmen kerja yakni komitmen terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Menurut (Fajrin & Susilo, 2018) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. (Hisamuddin, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan dari dalam diri tenaga pendidik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat disimpulkan merupakan keinginan seorang tenaga pendidik untuk tetap ada dalam organisasi yang memiliki pengetahuan yang baik akan organisasi yang menaungi dan membela organisasi dari gangguan internal maupun eksternal. Komitmen tenaga pendidik pada organisasi mutlak dibutuhkan buat kemajuan organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya keterlibatan kerja dalam menunjang dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya gaya komunikasi yang baik akan tercipta situasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi untuk meningkatkan prospek prestasi kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh keterlibatan kerja dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada SMPN 1 Dharmasraya”.

2. Metode

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif, pengambilan data, analisis dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan ciri menggunakan data angka dan statistika. Penelitian dilakukan kepada seluruh pegawai SMPN 1 Dharmasraya dengan populasi sebanyak 63 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Instrumen yang digunakan dalam memperoleh data adalah kuesioner dengan skala Likert lima kategori alternatif jawaban. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). Tahapan analisis data SEM dengan menggunakan software PLS menurut (Saputro & Siagian, 2017) adalah sebagai berikut:

1) Tahapan Analisis *Outer Model*

Outer model dilakukan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas yang digunakan adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Parameternya sebagai berikut:

Tabel 2. Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran Smart PLS

Uji Validitas	Parameter	<i>Rule Of Thumbs</i>
Konvergen	Faktor loading	Lebih dari 0,5
	Average variance extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel latgen	Akar AVE > Korelasi variabel

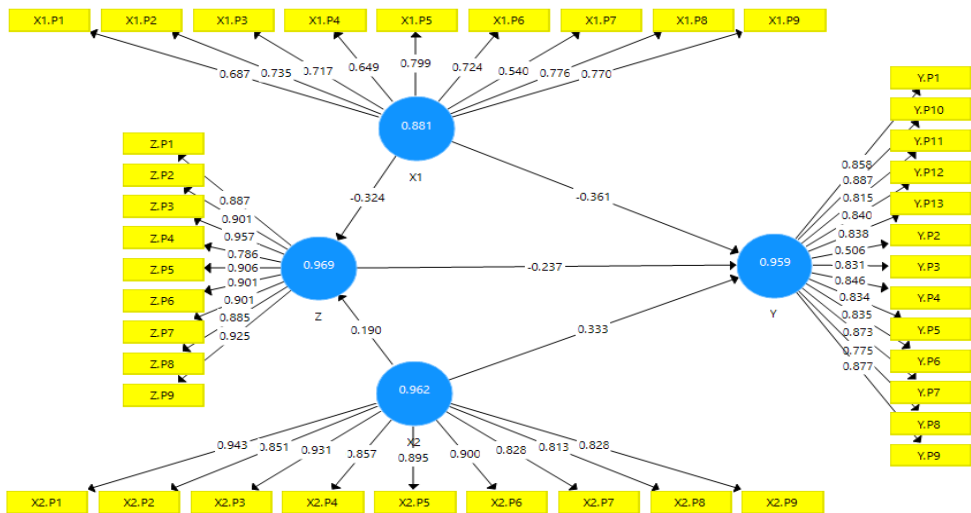
Sumber : (Saputro & Siagian, 2017).

Kemudian, uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dan nilai Composite reliability. Cronbach's alpha mengukur atas bawah nilai reabilitas suatu konstruk sedangkan Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,5 masih dapat diterima.

2) Tahapan Analisis *Inner Model*

Inner model dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik.

3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. *Outer Loadings*

Sumber : Hasil Uji Outer Model, Tahun 2022.

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkannilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel keterlibatan kerja, gaya komunikasi, prestasi kerja dan komitmen organisasi sebagaimana yang terlihat pada gambar 1. Secara umum telah ditemukan nilai Convergent validity yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai convergent validity di atas 0,5. Untuk menentukan tingkat kelayakan model dan validitas seluruh item pernyataan, dapat dilihat juga dengan memperhatikan nilai t-statistiknya atau t-hitung masing-masing dari item pernyataan. Dimana jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96 dengan toleransi kesalahan data 5% maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Saputro & Siagian, 2017).

Tabel 3. *Result For Inner Weights* Hipotesis Pengaruh Langsung

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P Values	Keterangan
Keterlibatan kerja->Prestasi kerja	0.361	0.146	2.466	0.014	Hipotesis Diterima
Keterlibatan kerja ->Komitmen organisasi	0.324	0.147	2.199	0.028	Hipotesis Diterima
Gaya komunikasi ->Prestasi kerja	0.333	0.159	2.090	0.037	Hipotesis Diterima
Gaya komunikasi ->Komitmen organisasi	0.190	0.151	1.256	0.210	Hipotesis Ditolak
Komitmen organisasi->Prestasi kerja	0.237	0.110	2.149	0.032	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model Tahun 2022.

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 3 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk keterlibatan kerjadan gaya komunikasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh konstruk keterlibatan kerjadan gaya komunikasi dan komitmen organisasiterhadap prestasi kerja.

Tabel 4. *Result For Path Analysis* Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Keterlibatan kerja-> Komitmen organisasi -> Prestasi kerja	0.077	1.340	0.181	Hipotesis ditolak
gaya komunikasi ->Komitmen organisasi-> Prestasi kerja	0.045	0.994	0.321	Hipotesis ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model Tahun 2022.

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4 terlihat hasil pengujian hipotesis *path analisis* penelitian dimulai dari hipotesis ke enam dan ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk keterlibatan kerjaterhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasidan pengaruh konstruk gaya komunikasi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi.

1) Pengaruh Keterlibatan kerjaterhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagai mana disajikan pada Tabel 3, terlihat nilai keterlibatan kerja sebesar 0.361 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk keterlibatan kerjaterhadap prestasi kerjapada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.146 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.466. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilait-statistik atau t-hitung dengan t-tabel1,96 pada alpha5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.466 > 1,96$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.014 < 0.05$).oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya.

2) Pengaruh Keterlibatan kerjaterhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagai mana di sajikan pada Tabel 3, terlihat nilai keterlibatan kerja sebesar 0.324 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk

keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.147 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.199. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.199 > 1,96$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.028 < 0.05$). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya

3) Pengaruh Gaya komunikasi terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagai mana disajikan pada Tabel 3, terlihat nilai gaya komunikasi sebesar 0,333 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.159 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.090. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.090 > 1,96$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.037 < 0.05$). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya.

4) Pengaruh Gaya komunikasi terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 3, terlihat nilai gaya komunikasi sebesar 0,190 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya komunikasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.151 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1.256. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.256 < 1,96$ dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.210 > 0.05$). Oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan gaya komunikasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 3, terlihat nilai komitmen organisasi sebesar 0.237 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.110 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.149. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2.149 > 1,96$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.032 < 0.05$). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada pegawai di SMPN 1 Dharmasraya.

- 6) Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Prestasi kerja melalui Komitmen organisasi Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4, terlihat nilai keterlibatan kerja sebesar 0.077 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada pegawai SMPN 1 Dharmasraya. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.057 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t- hitung sebesar 1.340. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1.340 < 1,96$ dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.181 > 0.05$). Oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada pegawai SMPN 1 Dharmasraya. Artinya komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja.

- 7) Pengaruh Gaya Komunikasi terhadap Prestasi kerja melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4, terlihat nilai gaya komunikasi sebesar -0.045 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk gaya komunikasi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada pegawai SMPN 1 Dharmasraya. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.045 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t- hitung sebesar 0.994. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0.994 < 1,96$ dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.321 > 0.05$). Oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada pegawai SMPN 1 Dharmasraya. Artinya variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara gaya komunikasi terhadap prestasi kerja.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian pengaruh keterlibatan kerja dan gaya komunikasi terhadap prestasi kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai SMPN 1 Dharmasraya dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 2) Gaya komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 3) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 4) Gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
- 6) 6. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi
- 7) Gaya komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian tugas akhir kuliah ditingkat strata 1 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Ucapan terima kasih kepada pembimbing Bapak Mondra Neldi, S.E., M.M dan Bapak Ramdani Bayu Putra, S.E., M.M dan seluruh responden yang telah membantu penelitian ini.

Referensi

- Abdurrahim. (2021). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ips di smp*. 3, 290–302.
- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- Adnyana, I., & Purnami, N. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy Dan Locus of Control Pada Niat Berwirausaha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 253915.
- Agustyna & Prasetyo. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GREAT CITRA LESTAR. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Ahmad Junaidi, Nensi Yuniarti. Zs, L. R. (2018). *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN BUMN (Studi Pada Karyawan BRI Unit Ratu Samban Kota Bengkulu)*. 1(2), 207–217.
- Aisyah, M. F. (2015). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, GAYA KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN JEMBER*.
- Amelia, S. (2015). Pengaruh Servant leadership Dan kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Anggraini, M. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi*. 1–21.
- Antara, H., Member, L., Dengan, E., Kerja, K., Karyawan, P., Lampung, B., Kota, D. I., & Lampung, B. (2019). *Abia Rahma*.
- Ardi, S. (2017). Pengaruh Perssepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152.

- Arifianto, C., Mutawali, & Subekti, H. (2020). Religiosity and Organizational Citizenship Behavior: a Study on Student Employees in South Tangerang. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(2), 107–116. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i2.20>
- Aswin, A., & Rahyuda, A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 246325.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Pegawai Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Pedagogik (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)*, 5(2), 13–21. <http://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/445>.
- Clara I. A. Waterkamp, H. T. (2017). PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG MANADO. 5(2), 2808–2818.
- Dayanti, Putri Rahma, D. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 78(1), 199–208.
- Erni Nawir, Monalisa Ibrahim, H. H. (2018). Pengaruh gaya komunikasi aparat terhadap kualitas pelayanan publik di kantor desa anabannae kecamatan pitu riawa kabupaten sidenreng rappang. 9, 47–54.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizrnship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>.
- Gutama, G., Hermanto, C. M., Kaihatu, S. T., & Wijaya, E. (2014). Analisa pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi di Restoran De Boliva Surabaya. *Journal Of Universitas Kristen Petra*, 3(79), 256–268.
- Hadian, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas serta Implikasinya pada Pelayanan Publik. 3(1), 26–43.
- Hendrawati, S. R., & Tjahjaningsih, E. (2019). Efektivitas Leader Member Exchange (LMX) dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)dengan Moderasi Person Organization Fit (PO - Fit). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 26(1), 58–69.

- Hermawan. (2018). Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hisamuddin, N. (20016). *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SYARIAH* Nur Hisamuddin. 109–138.
- Kinerja, T., Dengan, K., Sebagai, K., Di, M., Bpr, P. T., Malang, K. P., Mitasari, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ibrahim, M. M. (2020). *Pengaruh peran leader member exchange (lmx) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di pt bpr artha kanjuruhan pemkab malang* (Issue Lmx).
- Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 178–184.
- Naza, S. S. (2019). *Peran Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Pemda Di Kecamatan X*.
- Putra, R. B. (2016). *EFEKMEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS SEBAGAI VARIABEL ANTESEDEN*. 4, 1–23.
- Putri, Y., & Utami, H. (2017). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA* (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.
- Rachmawati, A. G. O. W. (2019). Pengaruh Consumer Knowledge, Brand Image, Religiusitas, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Pada Bank Syariah. *Liquidity*, 8(2), 1–13. <http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/LQ/article/view/336/190>.
- Ramadhani, A. F. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Yogyakarta. *Journal Portal*, 2(1), 1–29.
- Sahrah, A. (2017). *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT* *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON HOSPITAL NURSES* Alimatus Sahrah Rumah Sakit Perawat Dalam upaya mewujudkan pelaya. 19(1), 40–56.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.

- Sari, F. L. (2021). *Pengaruh Good Corporate Governance dan Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Panglima Ekspres Surabaya*. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/46006>.
- Sunanda, W. D. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, 17, 20–36.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>.
- Widhi, Saputro Nugroho & Setyawati, E. (2015). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 64–79. <http://rapi2014.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/1408/962>.