

**Pengaruh *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasional, dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Pengurus: Studi Pada Anggota KORPS Komunitas Juang PDIP Kabupaten Demak**

**Eko Puji Lestari<sup>1</sup>, Euis Soliha<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

<sup>1</sup>ekopujilestari@mhs.unisbank.ac.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine and analyze the influence of self-efficacy, organizational commitment, organizational communication on the performance of administrators among members of the PDIP fighting community corps in Demak Regency. This research consists of 3 independent variables, namely self-efficacy, organizational commitment and organizational communication and 1 dependent variable namely management performance. The data collection technique used a questionnaire of 45 responden using the method saturated sampling. Using research quantitative. The results of this research can be conclude that : 1. self-efficacy has no effect on management performance 2. organizational commitment has a positive and significant effect on management performance 3. organization communication has a positive and significant effect on management performance.*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Organizational Commitment, Organizational Communication, Management Performance.*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, komitmen organisasional dan komunikasi organisasional terhadap kinerja pengurus pada anggota korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu *self-efficacy*, komitmen organisasional, dan komunikasi organisasional dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pengurus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 45 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1. *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus 2. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus 3. komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

**Kata kunci:** *Self-Efficacy, Komitmen Organisasional, Komunikasi Organisasional, Kinerja Pengurus*

**PENDAHULUAN**

Anggota korps komunitas juang merupakan organisasi politik sebagai wadah partai untuk menghimpun kader-kader muda PDIP (Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan) yang direkrut dan diberikan arahan serta pembinaan untuk memperkuat organisasi untuk solid bergerak mencapai kemenangan pemilu. Oleh karena itu, Pengurus korps komunitas Juang diharapkan memiliki kemampuan dari masing-masing anggota, berkomitmen serta memiliki kemampuan komunikasi yang

baik antar anggota korps. Komunitas juang partai PDI Perjuangan yang diharapkan mampu dikelola dengan baik supaya dapat mencapai target dalam mencapai tujuan sehingga bisa bertahan ke arah yang lebih baik serta berkelanjutan.

Pengurus juga diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Apabila kinerja pengurus itu baik maka organisasi akan semakin kuat dan tidak mudah terpecah belah. *Self-efficacy* juga perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan mutu individu sehingga dapat mengubah pola pikir ke arah yang lebih tinggi serta untuk meraih keberhasilan. Awal dari sebuah organisasi perlu adanya komitmen sebagai landasan penting karena adanya komitmen satu sama lain dalam suatu organisasi akan tidak mudah tergoyah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumartik, et, al.(2023) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat *research gap* penelitian dari Kaseger (2013) menemukan bahwa variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari *research gap* penelitian di atas yang menunjukkan perbedaan hasil yang berbeda maka dijadikan dasar untuk dijadikan penelitian dengan mengambil judul “ Pengaruh *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasional dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Pengurus (Studi pada Anggota Korps Komunitas Juang PDIP Kabupaten Demak) ”. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, komitmen organisasional dan komunikasi organisasional terhadap kinerja pengurus korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja yang telah dicapai) yaitu hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (dalam Purwanto dan Soliha,2017). Sedangkan menurut Afandi (Wijaya dan Fauji,2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Rivai (dalam Arismunandar dan Khair,2020) kinerja adalah perilaku nyata dihasilkan karyawan sesuai peranannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata sebagai hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai untuk memenuhi suatu tugas dan tanggung jawabnya. Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2017) terdiri dari: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerja sama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif.

### **Self-Efficacy**

Menurut Bandura (Prestiana dan Purbandini,2012) *Self-efficacy* adalah sebuah kepercayaan atau keyakinan di dalam diri seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan suatu hal demi mencapai hasil tertentu. *Self-*

*efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai adanya peluang yang dimiliki terhadap sebuah tugas guna untuk mencapai keberhasilan pada taraf tertentu (Rimper,2014). Pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mempunyai arti bahwa di dalam diri masing-masing terdapat suatu kepercayaan terhadap dirinya sendiri kepercayaan itu juga berdampak positif untuk mampu melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan diri ke arah pola pikir yang lebih tinggi untuk meraih keberhasilan. Dimensi pada *self-efficacy* menurut Bandura (Prestiana dan Purbandini,2012) dibagi menjadi tiga yaitu: 1. Level 2. Kekuatan 3. Generalisasi.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi berupa usaha keras sesuai keinginan organisasi, yakin dan mau menerima terhadap visi dan misi organisasi Luthas ( dalam Rahmi, 2014). Sedangkan menurut John Mayer dan Natalie (Arumsari,2017) menyatakan bahwa komitmen Organisasional adalah keadaan individu dimana individu tersebut terikat oleh tindakannya. Sementara menurut Kaswan (dalam Parinding,2017) komitmen organisasional adalah dimana karyawan memiliki catatan kehadiran yang banyak, menunjukkan sikap setia kepada perusahaan serta tingkat pergantian yang rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk ikut terlibat di dalam organisasi dimana terikat dengan organisasi dan mau menjalankan visi dan misi organisasi serta mempunyai sikap setia. Menurut Allen dan Meyer (dalam Rahmi,2014) komitmen organisasional terdiri atas tiga dimensi yaitu:1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif.

### **Komunikasi Organisasional**

Komunikasi organisasional adalah proses antara pengirim dan penerima berbagai pesan kelompok baik itu formal maupun informal dari suatu organisasi Wiryanto (Katuuk,et.al,2011). Sedangkan komunikasi organisasional adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal Zelko dan Dance (dalam Nurarafah dan Ahdiyanti,2021). Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasional merupakan proses pertukaran pesan antara pengirim dan penerima pesan yang saling berhubungan baik secara formal maupun informal yang saling bergantung. Menurut Zelko dan Dance (dalam Nurarafah dan Ahdiyanti,2021) dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasional terbagi menjadi dua yaitu: 1. Komunikasi Internal 2. Komunikasi Eksternal.

### **Hubungan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pengurus**

*Self-efficacy* mempunyai arti bahwa di dalam diri masing-masing individu terdapat suatu kepercayaan terhadap dirinya sendiri. Sedangkan kinerja merupakan perilaku nyata sebagai hasil kerja berupa kualitas maupun kuantas yang dicapai untuk memenuhi suatu tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan antar variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja bila mana seorang pengurus itu mendapatkan semangat kerja yang datang dari diri sendiri sehingga akan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga kinerja akan meningkat. Namun, apabila *self-efficacy* yang

rendah akan membuat tidak adanya semangat melakukan aktivitas sehingga kinerja akan menurun.

Ary dan Sriathi (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sumartik, et, al. (2023) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada kajian di atas, Maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:  
H1 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus.

### **Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pengurus**

Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk ikut terlibat dalam organisasi dimana terikat dengan organisasi dan mau menjalankan visi dan misi organisasi serta mempunyai sikap setia. Kinerja merupakan perilaku nyata sebagai hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai untuk memenuhi suatu tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan antar variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja bila mana seorang pengurus memiliki komitmen yang kuat maka kinerja akan semakin meningkat karena adanya komitmen oleh kedua pihak yaitu perusahaan atau organisasi dan individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pane dan Fatmawati (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan pada kajian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pengurus.

### **Hubungan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Pengurus**

Komunikasi organisasional adalah suatu proses menciptakan dan saling bertukar pesan di dalam sebuah jaringan yang terhubung dan saling ketergantungan. Kinerja merupakan perilaku nyata sebagai hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai untuk memenuhi suatu tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan antar variabel komunikasi organisasional terhadap variabel kinerja bila mana seorang pengurus harus menjalin komunikasi dalam organisasi baik formal maupun non formal. Hal ini akan menjalin hubungan yang baik dalam menjalankan pekerjaan hubungan antar pengurus yang baik akan mempermudah dalam menjalankan pekerjaan para pengurus di dalam organisasi. Namun, apabila komunikasi tidak dijalankan dengan baik akan menimbulkan kekacauan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azwina dan Yusuf (2020) mengatakan bahwa komunikasi organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramanik (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa komunikasi organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan pada kajian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komunikasi Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang disebarikan kepada responden yaitu anggota korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak. Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus yaitu anggota korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak yang berjumlah 45 anggota korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan karakteristik:

1. Seluruh anggota korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak.
2. Telah mengikuti organisasi minimal 1 tahun.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Variabel

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

No	Variabel	Indikator	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Min	Max
1	<i>Self-Efficacy</i>	X1.1	4,36	4,00	5	0,712	2	5
		X1.2	4,22	4,00	4	0,795	1	5
		X1.3	4,24	4,00	4	0,743	2	5
		X1.4	4,20	4,00	4	0,694	2	5
		X1.5	4,47	5,00	5	0,588	3	5
		X1.6	4,36	4,00	5	0,679	3	5
		X1.7	4,38	4,00	4	0,747	1	5
		Rata-rata		4,31	4,42	4,4	0,519	2,4
2	Komitmen Organisasional	X2.1	4,36	4,00	4	0,773	1	5
		X2.2	4,18	4,00	4	0,777	1	5
		X2.3	4,24	4'00	4	0,773	1	5
		X2.4	4,09	4'00	4	0,821	1	5
		X2.5	4,13	4,00	4	0,919	1	5
		X2.6	4,29	4,00	4	0,787	2	5
		X2.7	4,27	4,00	5	0,809	2	5
		X2.8	4,29	4,00	4	0,757	2	5
Rata-rata		4,23	4,00	4,1	0,535	2,25	5	

3	Komunikasi organisasional	X3.1	4,33	4,00	4	0,564	3	5
		X3.2	4,40	4,00	4	0,539	3	5
		X3.3	4,31	4,00	4	0,557	3	5
		X3.4	4,36	4,00	5	0,679	3	5
		X3.5	4,31	4,00	4	0,668	3	5
	Rata-rata		4,34	4,00	4,2	0,4722	3	5
4	Kinerja Pengurus	Y.1	4,24	4,00	4	0,773	2	5
		Y.2	4,22	4,00	4	0,670	2	5
		Y.3	4,44	5,00	5	0,624	3	5
		Y.4	4,38	5,00	5	0,716	3	5
		Y.5	4,29	4,00	4	0,661	3	5
		Y.6	4,31	4,00	4	0,596	3	5
		Y.7	4,31	4,00	4	0,596	3	5
		Y.8	4,24	4,00	4	0,773	1	5
		Y.9	4,29	4,00	4	0,661	3	5
		Y.10	4,42	5,00	5	0,723	2	5
Rata-rata		4,316	4,30	4,6	0,4857	2,8	5	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan jawaban responden terhadap variabel *self-efficacy* terdapat nilai rata-rata (*mean*) sejumlah 4,31 yang berarti responden setuju pernyataan pada indikator variabel *self-efficacy*. Nilai yang sering muncul (*mode*) pada jawaban responden terhadap variabel *self-efficacy* adalah nilai 4,4 atau dapat dibulatkan menjadi nilai 4 yang berarti bahwa responden relatif setuju terhadap pernyataan pada indikator variabel *self-efficacy*. Jawaban paling rendah pada indikator variabel *self-efficacy* terdapat pada X1.4 dengan nilai 4,20. Pernyataan X1.4 yaitu saya mampu teguh dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Pada jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sejumlah 4,23 yang berarti bahwa responden setuju terhadap indikator variabel komitmen organisasi. Nilai yang sering muncul (*mode*) pada jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasional adalah nilai 4,1 atau dapat dibulatkan menjadi nilai 4 yang berarti bahwa responden setuju terhadap indikator variabel komitmen organisasional. Jawaban paling rendah pada variabel komitmen organisasional terdapat pada indikator X2.4. Pernyataan X2.4 yaitu saya memperhitungkan kembali keuntungan jika tetap berada dalam organisasi dengan nilai 4,09. Pada jawaban variabel komunikasi terhadap variabel Komunikasi organisasional terdapat nilai rata-rata sebanyak 4,34 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan indikator pada variabel Komunikasi organisasional. Jawaban responden pada nilai yang sering muncul (*mode*) adalah nilai 4,2 atau dapat dibulatkan menjadi 4 yang berarti responden setuju terhadap pernyataan indikator pada variabel komunikasi organisasional. Jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator X3.3 dan X3.5 dengan nilai masing-masing 4,31 dengan pertanyaan X3.3 yaitu saya mampu menjalin komunikasi yang baik di luar

forum untuk menjalin kerja sama yang baik pula dan pernyataan X3.5 yaitu saya mampu saling bersinergi antar organisasi dalam berkomunikasi.

Pada jawaban responden terhadap variabel kinerja pengurus terdapat nilai rata-rata (*mean*) senilai 4,31 yang berarti bahwa responden setuju terhadap indikator variabel kinerja pengurus. Jawaban responden pada nilai yang sering muncul (*mode*) adalah nilai 4,6 atau dapat dibulatkan menjadi nilai 4 yang berarti bahwa responden setuju terhadap indikator variabel kinerja pengurus. Jawaban responden paling rendah yaitu pada indikator Y.2 dengan nilai 4,22 dengan pertanyaan yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.

### Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu membuktikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila uji KMO <0,5 maka analisis faktor tidak dapat dilakukan. Namun , apabila faktor KMO >0,5 maka dapat dilakukan. Setelah uji KMO maka selanjutnya menggunakan nilai loading faktor untuk mengetahui valid tidaknya indikator. Jika nilai loading faktor <0,4 maka item tersebut valid sebaliknya jika nilai loading faktor >0,4 maka item tersebut berarti valid.

Berikut hasil uji validasi *self-efficacy* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Tabel Uji Validitas Self-Efficacy**

Variabel	Indikator	Nilai KMO>0,5	Faktor Loading >0,4	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	X1.1	0,783	0,751	Valid
	X1.2		0,646	Valid
	X1.3		0,742	Valid
	X1.4		0,782	Valid
	X1.5		0,758	Valid
	X1.6		0,682	Valid
	X1.7		0,777	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa indikator pada variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai KMO >0,5 yang berarti sampel sempurna dan indikator pada variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai loading faktor >0,4 yang berarti nilai pada indikator variabel adalah valid.

Berikut hasil dari uji validitas pada variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Uji Validitas Komitmen Organisasi Pengujian 1**

Variabel	Indikator	Nilai KMO>0,5	Faktor Loading>0,4	Keterangan
Komitmen	X2.1	0,792	0,817	Valid
Organisasiona	X2.2		0,834	Valid

1	X2.3	0,709	Valid
	X2.4		Tidak Valid
	X2.5		Tidak Valid
	X2.6	0,850	Valid
	X2.7	0,803	Valid
	X2.8	0,669	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 3 hasil uji validitas terdapat 2 pertanyaan pada indikator variabel Komunikasi organisasional yang tidak valid yaitu pada pertanyaan X2.4 dan X2.5 sehingga harus dilakukan pengujian validitas kembali agar mendapatkan nilai yang valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Komitmen Organisasional Pengujian 2**

Variabel	Indikator	Nilai KMO>0,5	Faktor Loading>0,4	Keterangan
Komitmen Organisasiona l	X2.1	0,834	0,849	Valid
	X2.2		0,858	Valid
	X2.3		0,726	Valid
	X2.6		0,859	Valid
	X2.7		0,805	Valid
	X2.8		0,618	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Setelah pengujian kembali dan penghapusan pertanyaan X2.4 dan X2.5 sehingga terdapat 6 pertanyaan yang valid karena indikator pertanyaan tersebut memenuhi nilai KMO >0,5 dan faktor loading >0,4. Dibawah ini penyajian hasil uji validitas komunikasi organisasional bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Validitas Komunikasi organisasional**

Variabel	Indikator	Nilai KMO>0,5	Faktor Loading >0,4	Keterangan
Komunikasi Organisasiona l	X3.1	0,803	0,699	Valid
	X3.2		0,809	Valid
	X3.3		0,812	Valid
	X3.4		0,805	Valid
	X3.5		0,791	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa indikator pada variabel komunikasi organisasional memenuhi nilai KMO> 0,05 dan memenuhi faktor loading > 0,04 sehingga nilai pada indikator pada variabel Komunikasi organisasional tersebut valid.

**Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Pengurus**

Variabel	Indikator	Nilai KMO>0,5	Faktor Loading>0,4	Keterangan
Kinerja Pengurus	Y.1	0,862	0,670	Valid
	Y.2		0,756	Valid
	Y.3		0,835	Valid
	Y.4		0,620	Valid
	Y.5		0,797	Valid
	Y.6		0,719	Valid
	Y.7		0,689	Valid
	Y.8		0,682	Valid
	Y.9		0,740	Valid
	Y.10		0,660	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa indikator pertanyaan variabel kinerja pengurus memenuhi nilai KMO>0,5 dan memenuhi nilai loading faktor>0,4 sehingga nilai pada indikator pertanyaan variabel kinerja pengurus adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada variabel *self-efficacy*, komitmen organisasional, Komunikasi organisasional dan kinerja pengurus dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	Standart Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Self-Efficacy	0,7	0,854	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,7	0,877	Reliabel
Komunikasi organisasional	0,7	0,840	Reliabel
Kinerja Pengurus	0,7	0,892	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel *self-efficacy*, komitmen organisasional, komunikasi organisasional dan kinerja pengurus memiliki nilai cornbach alpha >0,7 sehingga seluruh variabel reliabel.

#### Uji Regresi Berganda

Di bawah ini hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model Persamaan	Adjusted R Square	Uji F		Uji T		Keterangan
		F Hitung	Sig	Standardized Coefficients $\beta$	sig	
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,729	40,410	0,000 <sup>b</sup>			
<i>Self-Efficacy</i>				0,133	0,359	Hipotesis 1 ditolak
Komitmen Organisasional				0,529	0,000	Hipotesis 2 diterima
Komunikasi organisasional				0,305	0,022	Hipotesis 3 diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas perhitungan analisis linier berganda pada variabel *self-efficacy* (X1), komitmen organisasional (X2), komunikasi organisasional (X3) terhadap kinerja pengurus (Y) dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,133X_1 + 0,529X_2 + 0,305X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,359 > 0,05$  dan *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,133. Hal ini mengandung makna bahwa *self-efficacy* yang diberikan kepada pengurus tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus.
2. Komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,529. Hal ini mengandung makna bahwa jika di dalam organisasi memiliki tingkat komitmen organisasional meningkat maka akan meningkat pula pada kinerja pengurus.
3. Komunikasi organisasional (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  dan *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,305. Hal ini mengandung makna bahwa jika komunikasi organisasional yang terjalin terus meningkat maka akan meningkat pula pada kinerja pengurus.

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

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (X) dapat menjelaskan variabel terikat (Y). Penelitian ini dilakukan dengan IBM SPSS 26 dan menggunakan Adjusted R Square untuk mengukur kemampuan dalam menjelaskan variabel X terhadap variabel Y. Pada tabel 8 dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 72,9 % sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy*, komitmen organisasional, dan komunikasi organisasional

sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dijelaskan oleh variabel lain selain yang diteliti di dalam penelitian ini.

#### **Uji F**

Uji F Pada tabel 4.8 dijelaskan bahwa hasil F hitung sebesar 40,410 dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  maka *self-efficacy*, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus.

#### **Uji T**

Uji T Pengujian menggunakan nilai signifikan  $< 0,05$ . Pada tabel 8 hasil dari pengujian uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa *self-efficacy* mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,359 > 0,05$  dan nilai *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,133 hal ini berarti bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus maka H1 dinyatakan ditolak. Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,529 . Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus maka H2 dinyatakan diterima. Berdasarkan tabel 4.8 mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$  dan nilai *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,305. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus maka H3 dinyatakan diterima.

Berdasarkan uji t *self-effiicacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus dengan nilai dan nilai *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,133 dan nilai signifikan sebesar  $0,359 > 0,05$  yang berarti bahwa tidak berpengaruh secara signifikan. *Self-efficacy* dalam diri haruslah diperbaiki lagi didalam organisasi agar dapat mengatasi masalah sesuai kemampuan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keseger (2013) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uji t komitmen organisasi berpengaruh positif dengan nilai *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,529 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti sangat signifikan. Hal tersebut berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Komitmen yang ada pada diri anggota sangat penting demi keberlanjutan organisasi. Semakin meningkat komitmen organisasi semakin meningkat pula pada kinerja pengurus. Karena anggota percaya jika komitmen terus dilakukan maka akan menambah keberlanjutan umur organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) dan Pane dan Fatmawati (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uji t komunikasi berpengaruh positif dengan nilai *standardized coefficients*  $\beta$  sebesar 0,305 dan nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$ . Hal tersebut berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Karena anggota percaya semakin meningkat komunikasi maka akan mempermudah mendapatkan informasi dan relasi terhadap organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwina dan Yusuf (2020) dan Pramanik (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah dijelaskan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus kinerja pengurus korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak.
3. Komunikasi organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus kinerja pengurus korps komunitas juang PDIP Kabupaten Demak.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti bermaksud memberikan saran supaya dapat meningkatkan kinerja pengurus. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Pada jawaban responden pada indikator variabel *self-efficacy* terdapat nilai *mean* terendah yaitu dengan nilai 4,22 pada pertanyaan X1.4 yaitu saya mampu teguh dalam menghadapi kesulitan pekerjaan dalam pekerjaan. Indikator tersebut harus ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi kepada anggota supaya tetap teguh dan kuat dalam menghadapi kesulitan pekerjaan di dalam organisasi.
2. Pada jawaban responden paling rendah pada indikator variabel komunikasi organisasional terdapat nilai *mean* dengan nilai 4,09 pada pertanyaan indikator X2.4 yaitu saya memperhitungkan kembali keuntungan jika tetap berada dalam organisasi. Indikator tersebut harus ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada anggota dengan memperlihatkan keuntungan kepada anggota agar tetap berada didalam organisasi.
3. Pada jawaban responden pada variabel komunikasi organisasional pada kinerja pengurus yaitu dengan nilai *mean* 4,31 yaitu pada pertanyaan X3.3 dan X3.5. Pertanyaan X3.3 yaitu saya mampu menjalin komunikasi yang baik di luar forum untuk menjalin kerja sama pula. Indikator tersebut harus ditingkatkan pula dengan memberikan motivasi kepada anggota agar mampu menjalin komunikasi di luar forum dan memberikan motivasi agar menambah relasi. Pada pertanyaan X3.5 yaitu saya mampu saling bersinergi antar organisasi dalam berkomunikasi dengan relasi. Indikator tersebut harus ditingkatkan pula dengan memberikan motivasi kepada anggota cara bersinergi yang baik antar organisasi dan cara berkomunikasi yang baik dengan relasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Arumsari, W. A. (2017). Efektifitas Pemicuan Terhadap Komitmen Penggunaan Jamban di Desa Saradan Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang (Doctoral dissertation, Universitas Pekalongan).
- Ary, Iwan R., and Anak A. A. Sriathi. "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 1, 2019,
- Azwina, D., dan Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan. (1), 28-43. </span>3, *Jurnal Disrupsi Bisnis*
- Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari department store manado town square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Katuuk, et, al. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni VOX Angelica. e-journal" *Acta Diurna*. Vol. V, (5).
- Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Nurarafah, N., dan Ahdiyanti, I. (2021). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN DANA ZAKAT PROFESI DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA BIMA. *SOSIORELIGIUS: JURNAL ILMIAH SOSIOLOGI AGAMA*, 6(1).
- Pane, S. G., dan Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 2(3).
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Ketapang. *MAGISTRA: Journal of Management*, 1(2), 88-107
- Pramanik,N.D. (2020). Komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik. com .*Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*.213 -226.1
- Prestiana, N. D. I., dan Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *SOUL: Jurnal pemikiran dan penelitian Psikologi*, 5(2), 1-14.
- Purwanto, B.H., dan Soliha, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, XXI(2), 227-240
- Rahmi, B. M. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur) (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Sumartik,et, al. (2023). OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI SELF EFFICACY, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(2), 282-295.
- Wijaya, D. W. E., dan Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-9