



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok

Rezky Nurul Amalia^{1*}, Maghfiroh Yanuarti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
rezkynurulamalia@gmail.com^{1*}, dosen01089@unpam.ac.id²

Menerima: 08 Agustus 2026 | Diterima: 17 Agustus 2026 | Diterbitkan: 20 Agustus 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4,959 > t_{tabel} 2,008 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Komunikasi Internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 6,760 > t_{tabel} 2,008 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Secara simultan, komitmen organisasi dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 25,204 > F_{tabel} 3,18 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Komunikasi Internal; Produktivitas Kerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment and internal communication on employee productivity at the Bojongsari Subdistrict Office in Depok City, both partially and simultaneously. The method used was quantitative with an associative approach. The results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee work productivity, as evidenced by a calculated t-value of 4.959 > the critical t-value of 2.008 and a significance level of 0.000 < 0.05. Internal communication also has a positive and significant effect on employee productivity, as evidenced by a calculated t-value of 6.760 > the critical t-value of 2.008 and a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, organizational commitment and internal communication have a significant effect on employee productivity, as evidenced by an F-calculated value of 25.204 > F-table value of 3.18 and a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Organizational Commitment; Internal Communication; Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Saat ini, kantor kecamatan sebagai bagian dari institusi pelayanan publik terus mengalami kemajuan seiring dengan dorongan pemerintah dalam melakukan reformasi birokrasi dan peningkatan layanan kepada masyarakat. Melalui program seperti Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan, Pegawai Kantor Kecamatan diharapkan mampu menyediakan layanan yang lebih cepat, terbuka, dan mudah dijangkau. Pemanfaatan teknologi digital juga mulai diterapkan untuk mendukung proses administrasi yang lebih modern. Namun, pelaksanaannya di berbagai wilayah masih menghadapi tantangan, seperti keterbatasan infrastruktur, kurangnya tenaga profesional, dan kesiapan sistem yang belum optimal.

Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai hasil pemekaran



Kecamatan Sawangan, keberadaan kantor kecamatan bertujuan untuk mendekatkan pelayanan administrasi serta mendukung koordinasi pembangunan di wilayah yang terdiri atas tujuh kelurahan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor penting karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efektif, efisien, dan berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai perlu menjadi perhatian agar pelaksanaan tugas pemerintahan berjalan optimal dan mampu memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Permasalahan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok belum sepenuhnya optimal, salah satunya dapat dilihat dari kondisi kehadiran pegawai selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023, dari 51 pegawai dengan 237 hari kerja, tercatat 174 hari ketidakhadiran tanpa keterangan (alpa) dengan persentase sebesar 1,44%. Pada tahun 2024, jumlah pegawai meningkat menjadi 52 orang dengan 235 hari kerja, sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan menurun menjadi 146 hari atau 1,19%. Namun, pada tahun 2025, jumlah pegawai kembali meningkat menjadi 54 orang, sementara ketidakhadiran tanpa keterangan meningkat menjadi 189 hari dengan persentase 1,50%. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kehadiran pegawai belum stabil, terutama karena pada tahun 2025 jumlah alpa mencapai 189 hari, lebih tinggi dibandingkan tahun 2023 sebesar 174 hari dan tahun 2024 sebesar 146 hari. Selain itu, persentase ketidakhadiran juga meningkat dari 1,19% pada tahun 2024 menjadi 1,50% pada tahun 2025. Kondisi ini menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan karena ketidakhadiran tanpa keterangan dapat menyebabkan pekerjaan tertunda, mengganggu kelancaran pelayanan, serta meningkatkan beban kerja pegawai yang hadir. Dengan demikian, kondisi tersebut dapat menjadi salah satu indikasi bahwa produktivitas kerja pegawai masih menghadapi permasalahan dan perlu ditingkatkan, khususnya melalui upaya meningkatkan kedisiplinan dan kehadiran pegawai.

Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 30 pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pegawai masih belum optimal. Hal ini terlihat dari rasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang hanya mencapai 53,3%, sedangkan 46,7% menyatakan tidak bangga. Keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang juga menunjukkan hasil yang seimbang, yaitu 50,0% ingin tetap bekerja dan 50,0% tidak memiliki keinginan tersebut. Selain itu, sebanyak 66,7% pegawai menyatakan tidak siap bekerja lebih keras apabila diperlukan, sementara hanya 33,3% yang menyatakan siap. Ikatan emosional terhadap organisasi juga masih rendah, dengan 60,0% menyatakan belum memiliki ikatan emosional yang kuat dan hanya 40,0% yang memilikinya. Sementara itu, sebanyak 63,3% pegawai tidak merasa akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi, sedangkan 36,7% merasa akan mengalami kerugian. Dengan demikian, kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek rasa bangga, keinginan untuk bertahan, kesediaan memberikan usaha lebih, ikatan emosional, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi komitmen yang belum optimal tersebut diduga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Komunikasi internal juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di mana. Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 30 responden pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari 56,7% responden yang menyatakan bahwa instruksi kerja dari pimpinan belum disampaikan dengan jelas dan 56,7% responden masih mengalami kesulitan dalam menyampaikan kendala pekerjaan kepada atasan. Selain itu, 60,0% responden menyatakan bahwa pimpinan belum memberikan umpan balik terhadap hasil pekerjaan pegawai. Meskipun demikian, komunikasi antarpegawai dalam bagian yang sama sudah relatif baik, ditunjukkan oleh 63,3% responden yang menyatakan komunikasi berjalan dengan baik. Sementara itu, koordinasi dengan pegawai dari bagian lain masih belum optimal karena hasilnya menunjukkan angka yang seimbang, yaitu 50,0% menyatakan baik dan 50,0% menyatakan belum baik. Dengan demikian, permasalahan utama komunikasi internal terletak pada kejelasan instruksi, kemudahan penyampaian kendala, pemberian umpan balik, serta koordinasi antarbagian, yang apabila tidak diperbaiki dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan komunikasi internal pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok masih perlu ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan oleh keterikatan emosional pegawai yang belum optimal, keinginan untuk bertahan dalam organisasi yang masih perlu diperkuat, serta komunikasi antara pimpinan dan bawahan maupun koordinasi antarpegawai yang belum berjalan secara maksimal. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi, kelancaran koordinasi, penyelesaian pekerjaan, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat komitmen organisasi dan komunikasi internal agar kinerja pegawai semakin optimal serta mampu mendukung terwujudnya pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan komunikasi internal berkaitan dengan hasil kerja pegawai, namun hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Rahmah et al. (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, Prasetyaningrum dan Hendarsjah (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah. Pada variabel komunikasi internal, Dhone dan Sarwoko (2022) menemukan bahwa komunikasi internal dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi.

Berdasarkan penelitian tersebut, research gap penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang menguji komitmen organisasi dan komunikasi internal secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai, khususnya pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan. Novelty penelitian ini adalah menguji kedua variabel tersebut pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok, yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor organisasi yang berkaitan dengan produktivitas pegawai dalam konteks pelayanan publik.

Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Arinta et al. (2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara efektif, sehingga mampu mencapai hasil yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, bahkan dalam waktu yang lebih efisien dari yang direncanakan. Sedangkan menurut Pradika et al. (2025) produktivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, yang tercermin melalui beberapa dimensi, yaitu keterlibatan dalam pekerjaan, kemampuan dalam perencanaan, usaha yang dilakukan dalam bekerja, serta hasil produktivitas secara keseluruhan. Menurut Zelani et al. (2025) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mendorong individu untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini tercermin dari upaya yang dilakukan secara konsisten guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan output yang berkualitas. Produktivitas kerja karyawan juga merupakan perbandingan antara jumlah hasil (output) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok karyawan dengan waktu tertentu yang digunakan untuk mencapainya.

Komitmen Organisasi

Menurut Arinta et al. (2023) komitmen organisasi merupakan serangkaian perasaan positif berupa loyalitas individu terhadap organisasi, yang timbul dari adanya kepercayaan serta keinginan untuk memperoleh dan mempertahankan hal-hal yang disukai dalam organisasi. Hal tersebut membuat individu memiliki keteguhan untuk tetap bertahan dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Sukmawati et al. (2022) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keberpihakan karyawan terhadap organisasi, ditunjukkan melalui keselarasan dengan tujuan yang jelas serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan menjaga keteraturan di dalamnya. Selanjutnya Sudrajat et al. (2025) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kesetiaan serta keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Komunikasi Internal

Menurut Putri et al. (2024) komunikasi internal diartikan sebagai proses pertukaran ide atau informasi antara pimpinan dan karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga yang membentuk karakteristik struktur organisasi tersebut. Pertukaran gagasan ini berlangsung baik secara horizontal

maupun vertikal, sehingga berbagai tugas dan kegiatan dalam organisasi dapat berjalan secara tertib dan terkoordinasi. Sementara Prabawa & Paramarta (2023) mengemukakan komunikasi internal merupakan proses komunikasi yang berlangsung di dalam suatu perusahaan atau instansi, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang efektif dan berjalan dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai serta memudahkan penyampaian informasi yang dibutuhkan dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mukti (2025) komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan yang ditujukan kepada anggota dalam suatu organisasi, sehingga penerima informasinya adalah individu-individu yang berada di dalam organisasi tersebut.

Hipotesis

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

H₂ : Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

H₃ : Komitmen organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2022:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok yang berjumlah sebanyak 53 responden, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi di jadikan sampel, sampel yang digunakan sebanyak 53 responden sedangkan skala gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan skala interval. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi seta uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06273847
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.068
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel 1 hasil uji normalitas menunjukkan nilai asymp. sig. (2-tailed) pada kolmogorov-smirnov test sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.594	1.683
	Komunikasi Internal	.594	1.683

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 diatas menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel komitmen organisasi X1 dan komunikasi internal X2 sebesar $0,594 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,683 < 10,00$. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga asumsi multikolinearitas terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.024	1.985		4.546	.000
Komitmen Organisasi	-.106	.055	-.316	-1.920	.061
Komunikasi Internal	-.064	.064	-.165	-1.004	.320

Berdasarkan pada tabel 3 hasil output uji *glejser* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,061 dan variabel komunikasi internal sebesar 0,320. karena nilai signifikansi kedua variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga, hasil tersebut dikatakan memiliki model regresi yang baik (homoskedastisitas).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Sederhana Antara Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	22.902	3.619		6.328	.000
Komitmen Organisasi	.457	.092	.570	4.959	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Diperoleh persamaan regresi $Y=22,902+0,457 (X1)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 22,902 diartikan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi X1 tidak berubah atau bernilai nol, maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja Pegawai Y sebesar 22,902.
- Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi X1 sebesar 0,457 angka ini bernilai positif yang diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komitmen Organisasi X1 akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Produktivitas Kerja Pegawai Y sebesar 0,457.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Sederhana Antara Komunikasi Internal (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16.532	3.599		4.594	.000
Komunikasi Internal	.631	.093	.687	6.760	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Diperoleh persamaan regresi $Y=16,532+0,631(X2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 16,532 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi Internal X2 tidak berubah atau bernilai nol, maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja Pegawai Y sebesar 16,532.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi Internal X2 sebesar 0,631 angka ini bernilai positif yang diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi Internal X2 akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Produktivitas Kerja Pegawai Y sebesar 0,631.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.574	3.710		3.928	.000
Komitmen Organisasi	.178	.104	.223	1.721	.091
Komunikasi Internal	.501	.119	.545	4.212	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu, $Y = 14,574 + 0,178X_1 + 0,501X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 14,574 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Komunikasi Internal (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 14,574 poin.
2. Nilai koefisien regresi untuk Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,178 bertanda positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,178 poin.
3. Nilai koefisien regresi untuk Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,501 juga bertanda positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komunikasi Internal akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,501 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.482	3.123

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan menunjukkan nilai r sebesar 0,709. nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya terdapat tingkat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi X1 dan komunikasi internal X2 secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja Pegawai Y.

Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Internal secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 50,2%, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai $Sig. F$ Change < 0,001 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.482	3.123

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi r^2 yang diperoleh sebesar 50,2% ($0,502 \times 100\%$). hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi X1 dan komunikasi internal X2 secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Y dengan nilai sebesar 50,2%, sedangkan sisanya sebesar 49,8% ($100\% - 50,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	22.902	3.619		6.328	.000
Komitmen Organisasi	.457	.092	.570	4.959	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,959 > 2,008$) dan nilai ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Komunikasi Internal (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.532	3.599		4.594	.000
Komunikasi Internal	.631	.093	.687	6.760	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,760 > 2,008$) dan nilai ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.768	2	245.884	25.204	.000 ^b
	Residual	487.779	50	9.756		
	Total	979.547	52			

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh $F_{hitung} 25,204 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) dan komunikasi internal (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil dari analisis regresi sederhana antara Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai menghasilkan persamaan regresi $Y = 22,902 + 0,457X_1$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Nilai konstan sebesar 22,902 diinterpretasikan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X_1) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka produktivitas kerja pegawai (Y) telah mencapai nilai 22,902. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,457 menunjukkan angka positif yang mengindikasikan bahwa dengan asumsi variabel lain tetap, setiap peningkatan 1 unit pada variabel komitmen organisasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,457.

Hasil dari analisis uji t menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan tabel, nilai $t_{hitung} 4,959 > t_{tabel} 2,008$ atau disignifikan $0,000 < 0,05$ oleh karena itu, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukmawati & Mahfudiyanto (2022) dalam *Journal of Business and Innovation Management* Vol.4 No.2, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian penulis membuktikan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian di atas memiliki kesamaan hasil dengan temuan penulis maupun peneliti lainnya, di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat, maka produktivitas kerja pegawai akan naik, begitu juga sebaliknya, jika komitmen organisasi menurun, produktivitas kerja pegawai pun akan turun.

Pengaruh Komunikasi Internal (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil dari analisis regresi sederhana antara Komunikasi Internal dan produktivitas kerja pegawai menghasilkan persamaan regresi $Y = 16,532 + 0,631X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa: Nilai konstan sebesar 16,532 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel komunikasi internal (X₂) atau jika nilainya nol, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan berada pada nilai 16,532. Nilai koefisien regresi untuk Komunikasi Internal (X₂) yang berjumlah 0,631 menunjukkan bahwa angka positif ini berarti konstan tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lainnya; setiap peningkatan 1-unit pada Komunikasi Internal (X₂) akan memicu peningkatan sebesar 0,631 pada produktivitas kerja pegawai (Y). Dalam hasil statistik uji *t* terungkap adanya pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan tabel, $t_{hitung} 6,760 > t_{tabel} 2,008$, dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{a2} diterima sedangkan H₀₂ ditolak, yang menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Boihaki et al. (2022) dalam Jurnal Ekobismen Vol.2 No.1, yang membuktikan bahwa komunikasi internal secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Temuan di penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh oleh penulis konsisten dengan hasil penelitian lainnya, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi internal dan produktivitas kerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan dalam komunikasi internal akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, dan sebaliknya, penurunan komunikasi internal akan menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X₁) dan Komunikasi Internal (X₂) Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi secara simultan, didapat nilai $R = 0,709$. Angka ini berada dalam rentang 0,600 – 0,799 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara komitmen organisasi (X₁) dan komunikasi internal (X₂) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Selanjutnya, hasil dari regresi linear berganda antara komitmen organisasi dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai menghasilkan persamaan regresi $Y = 14,574 + 0,178X_1 + 0,501X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstan sebesar 14,574 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi (X₁) dan komunikasi internal (X₂) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 14,574.

Nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi (X₁) adalah 0,178 dan untuk komunikasi internal (X₂) adalah 0,501, kedua nilai ini positif yang berarti jika variabel lain konstan, setiap tambahan 1 unit pada variabel komitmen organisasi (X₁) akan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,178, dan setiap penambahan 1 unit pada variabel komunikasi internal (X₂) akan berujung pada peningkatan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,501. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai $R Square = 0,502$ atau 50,2%. Ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X₁) dan komunikasi internal (X₂) memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 50,2%, sementara 49,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis statistik uji *F* menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan dari komitmen organisasi dan komunikasi internal secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai $F_{hitung} 25,204 > F_{tabel} 3,18$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a3} diterima dan H₀₃ ditolak, yang berarti terdapat dampak positif dan signifikan dari komitmen organisasi dan komunikasi internal terhadap produktivitas kerja pegawai.

Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmah Perkasa et al. (2022) dalam Jurnal Ekonomika dan Manajemen Vol.11 No.1. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel komitmen organisasi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di apartemen X Jakarta. Temuan dari penulis membuktikan bahwa komitmen organisasi dan komunikasi internal berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari penelitian di atas bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan komunikasi internal secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini berarti jika komitmen organisasi dan komunikasi internal ditingkatkan bersamaan maka produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan

bojongsari juga akan meningkat, begitupun sebaliknya, jika kedua variabel tersebut menurun maka produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok juga akan menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,570, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sedang dan searah antara Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai. Nilai *R Square* sebesar 0,325 menunjukkan bahwa sebesar 32,5% variasi dalam Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,457 dan nilai *t-hitung* sebesar 4,959 > *t-tabel* 2,008 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik, sehingga H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Variabel Komunikasi Internal (X2) secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,687, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan searah antara Komunikasi Internal dengan Produktivitas Kerja Pegawai. Nilai *R Square* sebesar 0,472 menunjukkan bahwa sebesar 47,2% variasi dalam Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Komunikasi Internal. Nilai koefisien regresi sebesar 0,631 dan nilai *t-hitung* sebesar 6,760 > *t-tabel* 2,008 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menegaskan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik, sehingga H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.
3. Secara simultan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Internal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,709, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,502 menunjukkan bahwa sebesar 50,2% variasi dalam Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Internal, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan nilai *F-hitung* sebesar 25,204 > *F-tabel* sebesar 3,18, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa model regresi tersebut signifikan secara simultan, sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arinta, C. O., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 6(2).
- Boihaki, B., Halimah, H., & Rahma, R. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(1), 50-63.
- Deny Sudrajat, Sana, & Syamsurizal. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Laz Harfa). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 739-750.
- Dhone, M. Y., & Sarwoko, E. (2022). Internal communication and employee performance: The mediating role of motivation. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 255–263. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.6709>
- Hikmah Perkasa, D., Nur Affini, D., Dian Nusantara, U., & Mercu Buana, U. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. In *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* (Vol. 11, Number 1).
- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim di Lingkup Perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3).
- Prabawa, I. K. I., & Paramarta, W. A. (2023). Penerapan Komunikasi Internal Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Denpasar. *Analisis*, 13(1).
- Pradika, S., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2025). Pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif, Stres, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Mahasiswa dalam Menyusun Tugas Akhir (Studi Kasus

- Mahasiswa UNU Kalbar Angkatan 2021). *AKSIOMA : Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 2(9).
- Prasetyaningrum, T., & Hendarsjah, H. (2022). The mediation role of job satisfaction and organizational commitment in the relationship between person-organization fit (P-O Fit) and employee performance. *Business Review and Case Studies*, 3(1), 74. <https://doi.org/10.17358/brcs.3.1.74>
- Putri, N., Rizkyana, F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Muhammad, A., Baso, F., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5), 5–10.
- Rahmah, A. D., Handaru, A. W., & Sholikhah. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.610>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *Journal of Business and Innovation Management*, 4(2).
- Syaifuddin, M., & Sumartik. (2022). The effect of organizational commitment, organizational communication and organizational culture on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.819>
- Zelani, D. I., Hutagalung, H., Panggabean, N. Z., Permatasari, D. I., & Pohan, S. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jesya*, 8(1).