

## **Dampak Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai**

### **Author's 1**

Sri Choiriyati / Universitas Muhammadiyah Lampung  
Email: [srichoiriyaty@gmail.com](mailto:srichoiriyaty@gmail.com)

### **Author's 2**

Daros Darmawan / Universitas Muhammadiyah Lampung  
Email: [darosdarmawan@gmail.com](mailto:darosdarmawan@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Komunikasi memiliki peran yang sangat vital dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, interaksi antar anggota organisasi menjadi sulit terjalin. Oleh karena itu, komunikasi yang baik berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di Kantor Kementerian Agama Lampung Utara, salah satu penyebab kinerja pegawai yang rata-rata berada pada tingkat sedang adalah kurangnya intensitas komunikasi antar pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 124 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan adanya dampak yang signifikan antara komunikasi organisasi dan loyalitas kerja pegawai. Besarnya kontribusi komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja adalah 29,9%, sedangkan 70,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

***Kata Kunci:*** Dampak, Komunikasi organisasi, Loyalitas Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Manusia adalah elemen utama dalam sebuah organisasi. Tanpa kehadiran manusia, meskipun faktor-faktor lainnya telah tersedia, organisasi tidak akan dapat berfungsi. Sumber daya manusia menjadi penggerak sekaligus penentu keberhasilan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah penggerak utama organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa loyalitas kerja dari pegawai, meskipun fasilitas dan sumber daya lainnya tersedia. Partisipasi aktif pegawai sangat penting untuk mendukung jalannya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci yang harus diperhatikan, termasuk segala kebutuhannya.

Loyalitas kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung penuh organisasi tertentu, serta memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki loyalitas kerja cenderung menunjukkan perhatian besar terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi. Loyalitas ini menciptakan keyakinan dan ikatan yang mendorong energi positif untuk memberikan hasil terbaik. Secara nyata, loyalitas kerja berdampak pada kinerja pegawai dan pada akhirnya berdampak secara signifikan terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Loyalitas kerja pegawai menjadi sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perlu difokuskan pada

peningkatan konsistensi atau loyalitas kerja pegawai agar mereka bekerja dengan baik dan tetap bertahan dalam organisasi. Untuk mendukung hal ini, diperlukan komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Loyalitas kerja pegawai berdampak langsung pada organisasi, dan salah satu faktor yang memengaruhinya adalah komunikasi internal yang efektif.

Dalam perspektif manajemen, komunikasi organisasi berperan sebagai fasilitator dalam aktivitas manajerial, terutama dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Komunikasi yang baik membantu kelancaran pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu menata sistem komunikasi yang efektif. Untuk memahami komunikasi dalam suatu lembaga, dapat digunakan tiga pendekatan: makro, mikro, dan individual.

Pendekatan makro memandang lembaga atau organisasi sebagai struktur global yang berinteraksi luas dengan lingkungannya. Organisasi memproses informasi, mengidentifikasi, mengintegrasikan, dan memfokuskan tujuan. Pendekatan mikro lebih menekankan pada komunikasi dalam unit-unit organisasi, mencakup pemberian informasi, pelatihan, dan supervisi. Sedangkan pendekatan individual berfokus pada perilaku komunikasi individu dalam organisasi, seperti berbicara dalam kelompok kerja, menulis, berdebat, dan berinteraksi dalam rapat.

Berdasarkan pengamatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara, kinerja pegawai

dievaluasi setiap tahun melalui beberapa tahapan, yaitu: 1. menetapkan standar kinerja. 2. mengkomunikasikan standar tersebut kepada pegawai. 3. mengukur kinerja nyata. 4. membandingkan kinerja nyata dengan standar. 5. merundingkan hasil penilaian dengan pegawai. 6. mengambil tindakan korektif. Data menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lampung Utara belum berfungsi optimal berdasarkan hasil penilaian tersebut.

**Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara Periode 2020-2021**

No.	Kategori Peringkat	Tahun	
		2020	2021
1.	Baik	47	37
2.	Cukup Baik	40	43
3.	Kurang Baik	35	40
4.	Tidak Baik	2	4

Sumber : Kantor Kementerian Agama Lampung Utara Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1, data kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara menunjukkan penurunan prestasi kerja, diiringi dengan peningkatan jumlah pegawai yang memiliki kinerja kurang baik. Jumlah pegawai dalam kategori baik dan cukup baik mengalami fluktuasi, sementara jumlah pegawai dengan kinerja kurang dan tidak baik terus meningkat. Masalah lain yang teridentifikasi adalah beberapa pegawai meninggalkan tugas tanpa izin, bersikap pasif terhadap pekerjaan, dan kurang menaati peraturan, yang berdampak pada penurunan loyalitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Menurut Kasiran (Kasiran, 2018) penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini bersifat deduktif di mana rumusan masalah dijawab menggunakan teori yang dirumuskan ke dalam hipotesis. Bentuk masalah dalam penelitian ini adalah korelasi sebab akibat atau kausal. Menurut Bougie dan Sekaran (Sekaran, 2017) penelitian kausal adalah inti dari penelitian ilmiah. Penelitian tersebut menguji apakah suatu variabel menyebabkan variabel lain berubah.

### Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara mulai dari Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kasi serta pegawai yang seluruhnya berjumlah 124 orang.

### Sumber Data Penelitian

#### Data Primer

Menurut Abdullah (M., 2015) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama dari seorang individu. Sedangkan Sugiyono (Sugiyono, 2014) mengatakan bahwa data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data, di mana data dikumpulkan sendiri oleh perseorangan/ suatu organisasi secara langsung dari obyek yang diteliti untuk kepentingan studi dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi mengenai

masalah komunikasi organisasi dan komitmen kerja pegawai.

### **Data Sekunder**

Abdullah (M., 2015) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Sedangkan Sugiyono (Sugiyono, 2014) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder biasanya data yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan oleh perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber-sumber penelitian yang pernah membahas komitmen organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja pegawai, yang digunakan langsung oleh Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara sebagai sarana penyebar informasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini, menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner yang langsung dibagikan kepada responden. Yang mana setelah data diperoleh selanjutnya data-data tersebut akan diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan kepada responden .

- a. Observasi
- b. Kuesioner
- c. Dokumen dan Arsip

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel, diantaranya:

#### 1. Variabel Bebas/ Eksogen (Komunikasi Organisasi)

Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independen adalah Komunikasi Organisasi (X).

#### 2. Variabel Terikat/Endogen (Loyalitas Kerja)

Merupakan variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah, Komitmen Kerja (Y). Dalam penelitian ini definisi operasional dapat dijabarkan sebagai berikut :

##### 1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Faules, 2018). Penelitian ini menggunakan konsep dari Pauc dan Faules karena berfokus pada tingkat kebutuhan komunikasi yang harus dipenuhi dalam organisasi. Kebutuhan komunikasi keatas

mendorong karyawan untuk bekerja melebihi standar, untuk melaporkan tugas yang diberikan. Kebutuhan komunikasi dibawah mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang sudah ditentukan. Kebutuhan komunikasi horizontal, komunikasi selentingan, komunikasi lintas saluran mendorong karyawan untuk menjalin koneksi, koordinasi dan mampu bekerjasama antar rekan kerja dibidang lainnya

## 2) Loyalitas kerja

Loyalitas kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator mengukur kinerja menurut Luthan (Luthan, 2015)

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* person dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan

valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, (Sekaran, 2017:76).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep bias dapat diminimalkan (Sekaran, 2017). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil pengtesan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ S^2 - \frac{\sum p.q}{S^2} \right]$$

Di mana:

r = koefisien reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$S^2$  = varians total

$\sum p.q$  = jumlah proporsi bebar kali proporsi salah varians total

Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,70 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel. Langkah-langkah pengujian uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis kerja  
Ho = kuesioner tidak reliabel.  
Ha = kuesioner reliabel.
2. Menghitung harga statistik Alpha Cronbach.
3. Menentukan standar Alpha Cronbach sebesar 0,70.
4. Keputusan Pengujian
  - a. Apabila harga Alpha Cronbach yang dihasilkan kurang dari 0,70, maka Ho diterima artinya kuesioner tidak reliabel.
  - b. Apabila harga Alpha Cronbach yang dihasilkan lebih dari 0,70, maka Ho ditolak artinya kuesioner reliabel

### Analisis Data

Analisis data merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian. Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka menarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

#### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi/slop

Tujuan menggunakan analisis regresi sederhana ialah membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel tergantung dengan didasarkan pada nilai variabel bebas, menguji

hipotesis karakteristik dependensi, dan untuk meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sampel.

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

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel independen (komunikasi organisasi) terhadap variabel dependen (komitmen kerja). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai. Rumusnya adalah :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

r<sup>2</sup> = Niali koefisien determinasi

n = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berdasarkan kuesioner dan tes yang diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Lampung Utara berjumlah 124 pegawai.

Persentase usia pegawai tertinggi yaitu 34% atau usia 26 sampai 40 tahun, persentase kedua tertinggi 33% atau umur 41 sampai dengan 50 tahun, persentase ketiga tertinggi 17% atau usia 17 sampai 25 tahun dan persentase terendah 16% atau usia 51 sampai dengan 58 tahun.

Sedangkan prosentase identitas responden berdasarkan jenis kelamin didapat perempuan 52% atau 64 orang pegawai dan persentase jenis pegawai laki-laki sebesar 48% atau 60 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki.

Untuk besar sampel responden berdasarkan persentase dengan total 124 orang, responden, yaitu 98 orang memiliki pendidikan Strata-1 oleh 14 orang (14%) dengan SLTA, 10 orang (4%) pendidikan Strata-2, dan 2 orang (2%) dengan pendidikan Diploma-3. Tidak ada responden yang memiliki pendidikan Strata-3.

**4.1 Distribusi Frekuensi Komunikasi Organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	15	.8	.8	.8
SETUJU	385	20.7	20.7	21.5
SANGAT SETUJU	1460	78.5	78.5	100.0
Total	1860	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada pilihan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 78,5%. Sedangkan distribusi frekuensi jawaban responden memilih setuju sebesar 21,5%, jawaban responden yang memilih netral sebesar 8%, dan tidak ada responden yang menjawab atau memilih sangat tidak setuju.

Distribusi frekuensi skor variabel loyalitas kerja pegawai dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Loyalitas Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	5	.3	.3	.3
SETUJU	312	16.8	21.0	21.3
SANGAT SETUJU	1171	63.0	78.7	100.0
Total	1488	80.0	100.0	
Missing System	372	20.0		
Total	1860	100.0		

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada pilihan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 63%.

Sedangkan distribusi frekuensi jawaban responden memilih jawaban setuju sebesar 16,8%, pilihan jawaban responden memilih netral sebesar 3%, dan tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju.

**Hasil Uji Validitas**

Setelah dilakukan uji validitas variable Loyalitas Kerja (Y), dinyatakan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel loyalitas kerja memiliki status valid, karena nilai r hitung  $\geq$  rtabel sebesar 0,175.

Sedangkan hasil uji validitas variabel X (komunikasi organisasi) terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Setelah dilakukan uji validitas, variabel Komunikasi Organisasi memiliki status valid, karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sebesar 0,175. namun ada 2 (dua) kuesioner yang dinyatakan negative atau tidak valid karena hasilnya kurang dari jumlah  $r_{tabel}$  yaitu 0,175.

### Hasil Uji Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur berdampak tidaknya variabel X (komunikasi organisasi) dengan variabel Y (loyalitas kerja). Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu  $\alpha$  sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari  $> 0,60$  jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena  $< 0,60$ .

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel komunikasi organisasi (X) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,713 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel loyalitas kerja (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,748 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap komitmen kerja dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas komunikasi organisasi (X) terhadap variabel terikat loyalitas kerja (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari keefisien regresinya.

Berdasarkan perhitungan maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 22,149 + 0,492X + 0,068$$

Dimana :

a = 22,149 artinya angka yang menunjukkan loyalitas kerja pegawai bila komunikasi organisasi diabaikan.

B = 0.492 artinya jika komunikasi organisasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai loyalitas kerja pegawai akan bertambah secara proporsional 0,492.

e = 0,068 angka tersebut menunjukkan tingkat kesalahan model estimasi di dalam mengestimasi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas kerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai



signifikansi variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0.000.

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yang dibahas pada bagian pengujian hipotesis, adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan signifikansinya yaitu variabel komunikasi organisasi (X) dengan signifikansi 0.000, maka komunikasi organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

### 1. Hasil Koefisien Determinasi

**Tabel 4.3 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.299	.293	2.16046

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Organisasi

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel tersebut di atas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya dampak, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai *R Square* pada tabel 4.3 di atas adalah 0.299 yang menunjukkan bahwa variabel Y didampaki oleh variabel X sebesar 29,9% dan sisanya sebesar 70,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

**Tabel 4.4**

#### Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,492	7,184	1.657	$H_0$ ditolak

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti

pada tabel 4.4 Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

#### 1. Menentukan Hipotesis

$H_1$  : Ada dampak secara signifikan antara komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai.

$H_0$  : Tidak ada dampak secara signifikan antara komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai.

#### 2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

#### 3. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel 4.6. diperoleh t hitung sebesar 7,184

#### 4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1 = 20$ . Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 0,456

#### 5. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika t tabel < t hitung

$H_0$  ditolak jika t hitung > t tabel

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung > t tabel (7,184 > 1.657) maka  $H_0$  ditolak.

7. Kesimpulan

Nilai t hitung > t tabel = 7,184 > 1.657 maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa ada dampak secara signifikan antara komunikasi organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berdampak terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Lampung Utara sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Lampung Utara dapat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel loyalitas kerja (Y) valid dengan nilai r-hitung  $\geq 0,175$ , sementara variabel komunikasi organisasi (X) juga valid, meskipun terdapat dua butir kuesioner yang tidak valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,713 untuk variabel komunikasi organisasi (X) dan 0,748 untuk variabel loyalitas kerja (Y), yang keduanya lebih besar dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Analisis regresi sederhana menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan loyalitas

kerja, dengan persamaan regresi  $Y = 22,149 + 0,492X + 0,068$ . Hasil ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, t-hitung sebesar 7,184 (lebih besar dari t-tabel 1,657), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,299, yang berarti komunikasi organisasi memengaruhi loyalitas kerja sebesar 29,9%. Kesimpulannya, komunikasi organisasi memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Lampung Utara, sehingga hipotesis penelitian diterima..

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2014). Dampak Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal Katalogis Vol 2 No 1*, 135-145.
- Allen, N. J. (2013). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology Vol 63 No 1*, 1-18.
- Amin, J. A. (2014). Dampak Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform No 2 Vol 4*, 2483-2496.
- Bungin, B. (2017). *Sosiologi Komunikasi Teori, Paradigma Dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama.

- Farid M, H. A. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi antara Atasan - Bawahan dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretarian DPRD Kota Bengkulu. *KAREBA Vol 4 No 3 Fisip Universitas Hasanudin*, 328-336.
- Faules, R. W. (2018). *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasiran, M. (2018). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Malang Pers.
- Kusumaputri, F. (2015). *Loyalitas Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthan, L. (2015). *Organizational Behavior 10th Edition, Alih Bahasa Vivin Andhika dkk.* Yogyakarta: ANDI.
- M., A. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Morissan. (2015). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sekaran, U. R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, S. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Andini, M., Choiriyati, S., & Meiranti, M. (2024). Pola Komunikasi Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat Studi Pada Tiyuh Mekar Jaya Kecamatan Gunung Agung Kabupaten Tulang Bawang Barat. *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 13(02), 143-168.