

## PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Afrida<sup>1</sup>, Suharto<sup>2</sup>, Afdal Mazni<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia

Email: [afriidamukti@gmail.com](mailto:afriidamukti@gmail.com)<sup>1</sup>

[hartoumm@gmail.com](mailto:hartoumm@gmail.com)<sup>2</sup>

[masdoelhak5000@gmail.com](mailto:masdoelhak5000@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas (keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada 60 Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik analisis regresi linear berganda dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,530 dan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,300. Keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 27,6%.

**Kata kunci** : Keterikatan Pegawai, Komunikasi Organisasi, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*This research aim to determine the effect of independent variables (employee engagement and organizational communication) on dependant variable (employee performance) at Regional Financial and Assets Management Agency of Lampung Tengah Regency. This research is a quantitative descriptive study that distributing questionnaires to 60 employees at Regional and Assets Management Agency of Lampung Tengah Regency. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis and simultant test. The results shows that employee engagement had a positive effect to employee performance of 0,530 and organizational communication had a positive effect to employee performance of 0,300. The employee engagement and organizational communication together had a positive effect on employee performance by 27,6%.*

**Keywords** : Employee Engagement, Organizational Communication, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah pertanggungjawaban Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah adalah instansi yang bertugas dalam pengelolaan keuangan daerah mulai dari

penganggaran hingga pertanggung jawaban APBD.

Pemerintah Daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah secara tertib, transparan dan akuntabel. Dengan semakin efektifnya kerja para

pegawai, dapat mewujudkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah semakin tangguh mencapai tujuannya dan berbagai sasarannya. Hal ini pun tidak terlepas dari peran pegawai yang bekerja di dalamnya.

Riset oleh beberapa peneliti yang telah dilakukan mengemukakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo, Met & Al-Omari, 2013). *Employee engagement* atau disebut juga dengan keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini artinya karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (White, 2011).

Selain itu, faktor komunikasi organisasi tidak bisa diabaikan, komunikasi adalah kunci keberhasilan berinteraksi dalam dunia kerja. Apabila komunikasi berjalan dengan efektif, maka arus informasi dalam dinamika kerja pun akan berjalan dengan lancar sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan. Sebaliknya bila komunikasi terhambat, arus informasi pun tersendat dan akibatnya akan membuat suatu pekerjaan terhambat diselesaikan.

Bedasarkan dari latar belakang di atas, maka dapat rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai

Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

2. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah ada pengaruh keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

Gallup mendefinisikan keterikatan pegawai sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan *employee engagement* dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan (Dernovsek, 2008). Sedangkan Robinson, dkk (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep keterikatan pegawai, terdapat hubungan dua arah antara pegawai dengan perusahaan, dapat disimpulkan keterikatan pegawai ialah keterikatan hubungan antara pegawai yang berdampak pada organisasi atau perusahaan, dimana hubungan tersebut sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai dan hasil yang diperoleh oleh organisasi tersebut.

Schaufeli & Bakker dalam Albrecht (2010 : 312) menjelaskan bahwa : "*Engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is*

*characterized by vigor, dedication, and absorption.*” Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor, dedication dan absorption*.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa *employee engagement* adalah keterikatan sebagai hal yang positif, suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor, dedication dan absorption*.

Redding dan Sanborn mengemukakan komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang kompleks, meliputi komunikasi internal yang terjadi diantara orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi meliputi komunikasi vertikal dari atas ke bawah (*downward*) maupun komunikasi dari bawah ke atas (*upward*) dan komunikasi horisontal diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam suatu organisasi (Goldhaber, 2013 : 12). Komunikasi tersebut terjadi setiap hari dengan menggunakan berbagai media dan memiliki tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disintesis bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang berada didalam suatu organisasi meliputi komunikasi vertikal atas ke bawah (*downward*) dan bawah ke atas (*upward*) dan komunikasi horizontal di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) dalam Devialesti dan Dharmawan

(2019), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disintesis bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Muliawan, Perizade, dan Cahyadi (2017)

Penelitian terdahulu ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini memiliki hasil penelitian positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan yang diungkapkan sebesar 0,353.

2. Kusumawati (2017)

Subjek penelitian ini adalah karyawan program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan antara variabel keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

Keterikatan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah akan diukur menggunakan teori keterikatan pegawai menurut Schaufeli dan Bakker (2004 : 5) yang antara lain *vigor* (bersemangat), *dedication* (pengabdian), dan *absorption* (berinisiatif). Sedangkan komunikasi organisasi akan diukur menggunakan teori Hasibuan Malayu (2008 : 202) yaitu menciptakan komunikasi yang efektif, pengembangan sikap empati, komunikasi yang berkaitan dengan tugas, komunikasi yang berkaitan dengan karir, komunikasi antar pegawai, dan toleransi berpendapat. Kemudian akan dilakukan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu apakah ada pengaruh antara keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah. Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah akan diukur menggunakan penilaian kinerja pegawai menurut Gomes (2000) yang antarlain *quality of work, job knowledge, creativeness, dependability, initiative, dan personal qualities*.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah

3. Keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan hanya pada rumusan masalah. Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) yaitu keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel populasi yaitu sebanyak 60 orang sesuai dengan jumlah pegawai non struktural pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan peneliti sebagai pengecualian.

Definisi operasional keterikatan pegawai (X1) adalah keterikatan sebagai hal yang positif, suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor, dedication dan absorption* yang diukur menggunakan instrumen skala likert dan diberikan kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Menurut Schaufeli & Bakker (2004 : 5) keterikatan pegawai (X1) diukur dengan indikator :

1. *Vigor* (Bersemangat)
2. *Dedication* (Pengabdian)
3. *Absorption* (Berinisiatif)

Definisi operasional komunikasi organisasi (X2) adalah komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang berada didalam suatu organisasi meliputi komunikasi vertikal atas ke bawah (*downward*) dan bawah ke atas (*upward*) dan komunikasi horizontal diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam suatu organisasi yang diukur menggunakan instrumen skala likert dan diberikan kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Menurut Hasibuan (2008 : 202) komunikasi organisasi (X2) dapat diukur dengan indikator :

1. Menciptakan komunikasi yang efektif
2. Pengembangan sikap empati
3. Komunikasi yang berkaitan dengan tugas
4. Komunikasi yang berkaitan dengan karir
5. Komunikasi antar pegawai
6. Toleransi berpendapat

Definisi operasional kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika yang diukur menggunakan instrumen skala likert dan diberikan kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Menurut Gomes (2000) bahwa kinerja pegawai (Y) dapat diukur dari :

1. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,

2. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya,
3. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
4. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,
5. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya, dan
6. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi

Dari operasionalisasi variabel tersebut di atas pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan, skala interval, dimana dari butir-butir pertanyaan yang diajukan pada responden disiapkan alternatif jawaban sebagai berikut :

1. Alternatif jawaban (SS) Sangat Sering diberi skor 5
2. Alternatif jawaban (S) Sering diberi skor 4
3. Alternatif jawaban (J) Jarang diberi skor 3
4. Alternatif jawaban (KK) Kadang-kadang diberi skor 2
5. Alternatif jawaban (TP) Tidak Pernah diberi skor 1.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat

oleh peneliti. Pengembangan instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji tiap item pernyataan yang terdapat pada kuisisioner yang dibuat oleh peneliti. Kuisisioner berisi 67 butir pernyataan, hasil jawaban responden diolah menggunakan Microsoft Excel dan bantuan program software SPSS. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$ . Apabila item pernyataan sudah valid dan reliabel maka item pernyataan pada kuisisioner tersebut sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Analisis Deskriptif

Dilakukan dengan menggunakan analisis tabulasi baik tabel tunggal maupun persentasi. Penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval menurut Sutrisno Hadi dalam Monica Ciciliani (2014)

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

- I = Interval
- NT = Nilai Tertinggi
- NR = Nilai Terendah
- K = Kategori

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Et$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Kinerja pegawai
- $\alpha$  = Parameter
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi
- $\beta_2$  = Koefisien Regresi
- $\beta_3$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Keterikatan Pegawai
- $X_2$  = Komunikasi organisasi
- Et = Error term

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (uji F). Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t pada taraf kepercayaan 95% yaitu  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis diterima jika nilai  $\text{sig} < \alpha = 0,05$ .

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F pada taraf kepercayaan 95% yaitu  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis diterima jika nilai  $\text{sig} < \alpha = 0,05$ .

**Tabel 5. Pedoman Konsultasi Koefisien Korelasi (Tabel Signifikansi)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Agak Kuat
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2003)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	39.754	10.410		3.819	.000
	Keterikatan Pegawai	.530	.245	.287	2.161	.035
	Komunikasi Organisasi	.300	.127	.314	2.367	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. **A = 39,754** mempunyai makna, jika keterikatan Pegawai dan komunikasi organisasi dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar **39,754**
- b. **β1 = 0,530** mempunyai makna, jika keterikatan pegawai ditingkatkan 1 persen dan komunikasi organisasi dianggap konstan maka kinerja pegawai meningkat sebesar **0,530** persen.
- c. **β2 = 0,300** mempunyai makna, jika komunikasi organisasi ditingkatkan 1 persen, keterikatan pegawai dianggap konstan maka kinerja

pegawai meningkat sebesar **0,300** persen.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien Regresi X1 lebih besar dari pada nilai koefisien Regresi X2, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keterikatan pegawai lebih tinggi atau dominan dibandingkan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

**Hasil Uji Hipotesis**  
**Uji Parsial (Uji t)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	39.754	10.410		3.819	.000
	Keterikatan Pegawai	.530	.245	.287	2.161	.035
	Komunikasi Organisasi	.300	.127	.314	2.367	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel

terikat dengan menggunakan uji t pada taraf kepercayaan 95% yaitu  $\alpha=0,05$ . Hipotesis diterima jika nilai  $\text{sig} < \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan data di atas diketahui nilai sig keterikatan pegawai sebesar 0,035 dan sig komunikasi organisasi 0,021 yaitu lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 ke arah positif. Hal ini berarti keterikatan pegawai dan komunikasi masing-masing memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka menjawab pernyataan hipotesis bahwa :

- 1) Keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah
- 2) Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

**Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101.548	2	550.774	10.873	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2887.302	57	50.654		
	Total	3988.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Keterikatan Pegawai

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F pada taraf kepercayaan 95% yaitu  $\alpha=0,05$ . Hipotesis diterima jika nilai  $sig < \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan data di atas diketahui nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Hal ini berarti bahwa keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.251	7.117

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Keterikatan Pegawai

Korelasi keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,526 arah korelasi (+) dan hubungan antar kedua variabel dalam kategori "agak kuat" berada pada interval 0,41-0,60 berdasarkan Pedoman Konsultasi Koefisien Korelasi (Tabel

Signifikansi) oleh Sugiyono (2003). Hal ini berarti jika keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi tidak dilaksanakan dengan

baik maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai. Hal ini menjawab pernyataan hipotesis bahwa keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

#### **Koefisien Determinasi (KD) = R**

**Square =  $0,526 \times 0,526 = 0,276$**

$0,276 \times 100\% = 27,6$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,6% dan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Kepuasan kerja, Budaya kerja, Manajemen SDM, dan lain-lain.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar **0,530**.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar **0,300**.
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah keterikatan pegawai sebesar **0,530**.
4. Keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

5. Nilai adjuster  $R^2$  sebesar 27,6% artinya bahwa besarnya pengaruh keterikatan pegawai dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,6% dan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Kepuasan kerja, Budaya kerja, Manajemen SDM, dan lain-lain.

Saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Untuk meningkatkan keterikatan pegawai ada baiknya apabila seluruh pegawai dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang ada agar timbul rasa antusias dan bangga terhadap organisasi dan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan komunikasi organisasi hendaknya pimpinan lebih memberikan prioritas promosi kepada pegawai yang telah lama merintis karir di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibandingkan dengan mutasi pegawai dari kantor lain. Pegawai hendaknya diarahkan untuk mengikuti diskusi, seminar, ataupun pelatihan yang dapat menunjang karir. Selain itu, hendaknya antara pegawai saling berinteraksi, menjaga solidaritas dan saling bekerjasama dalam rangka memajukan organisasi, adapun solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengefektifkan frekuensi sharing, diskusi, rapat atau mendengar pendapat antar pegawai yaitu

satu bulan sekali. Perlu juga dilaksanakan *refreshing outbond* seluruh anggota pegawai dan keluarganya pada hari-hari libur tertentu agar komunikasi informal terjalin dengan baik sehingga mendukung komunikasi formal. Dengan demikian diharapkan antara pegawai dapat terjalin komunikasi yang harmonis.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai baiknya kreatifitas pegawai serta aspek-aspek lainnya ditingkatkan lagi dengan memberikan semangat kerja yang bisa dilakukan pimpinan dengan lebih menerapkan sistem pemberian *reward and punishment*, dengan demikian diharapkan pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan kehadiran pegawai dapat lebih meningkat. Perlu adanya sistem pengawasan yang lebih efektif, frekuensi pengawasan lebih diperketat, pimpinan jangan terlalu memberi beban kerja yang berlebihan kepada pegawai, memberi fasilitas kerja yang memadai dengan demikian diharapkan kehadiran dan penyelesaian kerja pegawai dapat lebih meningkat dengan cara memperketat sistem absensi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. 2010. *Handbook of Employee engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. 2013. *Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms Vol. 14, ISSN 1751-5637, 3-4*. Universiti Sains Malaysia : Retrieved from Emerald Insight.
- Ciciliani, Monica. 2014. *Pengaruh Aktivitas Ekstrakurikuler Patroli Keamanan Sekolah (PKS) Terhadap Pembentukan Sikap Tertib Berlalu Lintas Siswa SMP Islam YPI 3 Way Jepara Kabupaten Lampung Timur Tahun Pelajaran 2013/2014*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Dernovsek, D. 2008. *Creating highly engaged and committed employee starts at the top and ends at the bottom line Credit Union Magazine*, May 2008. Credit Union National Association, Inc.
- Devialesti, Veni, & Lubis, Dharmawan. 2019. “Analisis Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Tanjung Karang” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 5, No. 1, ISSN = 2621-7937*. Lampung : Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Goldhaber. 2013. *Komunikasi dan Interaksi*. Bandung : PT Balai Bahasa.
- Gomes. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kusumawati, Rizqi Adhyka. 2017. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia" dalam *Jurnal Maksipreneur Vol. 6, No.2, P-ISSN 2089-550X, E-ISSN 2527-6638*. Yogyakarta : Universitas proklamasi 45.
- Muliyawan, Yudi, dkk. 2017. "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang" dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Terapan Vo. 14, No. 2*. Palembang : Universitas Sriwijaya.
- Robinson, D. P. & Hayday S. 2004. *The Drivers of Employee Engagement*. Employment Studies. Retrieved from employment studies : <https://www.employment-studies.co.uk>files>408.pdf>
- Schaufeli, T. & Bakker. 2004. *The Differences Between Work Engagement and Workaholism*. USA and UK: Edward Elgard Publishing.
- Soeprihanto. 2000. *Kinerja Instansi Publik*, Jakarta : Bhineka Cipta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsini, Arikunto. 2006. *Metode Penelitian Statistik*. Jakarta : Grasindo.
- White, B. 2011. *Employee engagement Report*. Retrieved from Blessing White : [http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite\\_2011\\_ee\\_report.pdf](http://www.blessingwhite.com/content/reports/blessingwhite_2011_ee_report.pdf)