

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN PONOROGO**

**Oleh**

Suwendi<sup>1</sup>, Suwardi<sup>2</sup>, Herning Suryo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta dan Kelurahan Desa

email : suwendi@gmail.com

<sup>2</sup>) Program Studi S2 MAP Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Central Java, Indonesia

email : suwardi.unisri@gmail.com

<sup>3</sup>) Faculty of Social Political Science, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Central Java, Indonesia, email : marianahsiti561@gmail.com

**Abstract**

*The purpose of this study was to know the effect of organizational commitment and organizational communication on the performance employees of BUMDes Parrangan Madu in Parrangan Village, Jenangan District, Ponorogo Regency. This research is a survey research and is classified as explanatory research. This research was conducted at the Parungan Madu BUMDes, Parrangan Village, Jenangan District, Ponorogo Regency. The research population employees totaling 34 people and all of them were used as samples. Data collection techniques used questionnaires and literature study. Data analysis technique using multiple linear regression. The results showed that organizational commitment had a positive and significant effect on the performance employees of BUMDes Parrangan Madu with a t value of 7.917 with a p value (0.000) < 0.05. Organizational communication has a positive and significant effect on the performances of employees BUMDes Parrangan Madu Parungan Madu BUMDes with a t-value of 2.662 with a p-value (0.012) < 0.05. Organizational commitment and organizational communication affect the performance employees of BUMDes Parrangan Madu simultaneously with a p value (0.000) < 0.05.*

**Keywords:** *organizational commitment, organizational communication, performance*

**Pendahuluan**

Pemberlakuan otonomi daerah menjadi momentum bagi perbaikan kualitas pembangunan perdesaan yang diperkuat melalui pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, sehingga pembangunan desa dianggap sebagai upaya untuk memperkuat ketahanan desa melalui pemberdayaan masyarakat serta pengembangan potensi yang dimiliki

(Aini, 2020: 2). Desa memasuki era *self governing community*, yaitu memiliki hal otonom dan wewenang merencanakan, memberikan pelayanan publik, dan keuangan, sehingga dinamika kehidupan desa menjadi tergantung pada keterlibatan dan peran serta masyarakat untuk membangun kesepakatan dalam pengelolaan pemerintahan desa, sehingga desa dapat meningkatkan

dan mengembangkan nilai sosial, budaya, ekonomi, dan pengetahuan (Madjodjo dan Dahlan, 2022: 188).

Keberadaan UU No.6/2014 tentang desa membuka peluang bagi desa untuk menjadi mandiri dan otonom, hal ini karena pemerintah telah mengucurkan dana desa yang digunakan untuk pengembangan di desa, agar dana desa tidak sekedar dihambur-hamburkan untuk pengembangan fisik, maka diperlukanlah pengelolaan ataupun pemberdayaan dana desa melalui pendirian Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). Peraturan Pemerintah No 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan BUMDes menyebutkan bahwa: “Badan Usaha Milik Desa, selanjutnya disebut BUM Desa, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa.

Pengelolaan BUMDesa bagi pemerintahan desa ataupun masyarakat yang belum memiliki pengalaman mengelola usaha dapat dikatakan sulit, karena faktor keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga sering ditemukan beberapa permasalahan yang harus diselesaikan oleh pengelola BUMDesa. Menurut Kessa (2015), bahwa pembangunan masyarakat di pedesaan tidak lepas dari adanya dukungan dari SDM, sumber daya alam, serta pemasaran, yang dengan demikian pengelola pemerintahan desa perlu memiliki SDM yang mumpuni, untuk itu proses perekrutan pengurus harus dilakukan dengan selektif, sehingga tidak sedikit

BUMDesa yang tutup dan tidak mampu bertahan dalam satu tahun.

Kegiatan operasional BUMDes seringkali menghadapi kendala-kendala, seperti permasalahan dalam hal permodalan, sistem manajemen yang belum bagus dan kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh BUMDes adalah kualitas kinerja sumber daya manusia yang masih rendah. Kinerja sumber daya manusia dalam hal ini kinerja karyawan BUMDes. Karyawan BUMDes sekaligus merangkap sebagai pengelola terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja BUMDes, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dan pengelola lembaga akan berpengaruh terhadap kinerja lembaga (Luthans, 2016). Rendahnya kinerja pengelola dapat dilihat dari belum optimalnya pengelola BUMDes untuk menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja.

Sumber daya manusia adalah suatu aset yang tidak ternilai besarnya. Kemajuan organisasi mutlak ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut itu sendiri. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan bagi perusahaan berperan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2014: 7).

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, oleh karena adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasannya, di samping itu menambah gairah kerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya terdiri dari dua faktor yaitu faktor individual dan faktor manajemen (Gusnetti, 2014: 10). Faktor individual terdiri dari komitmen organisasi sedangkan faktor kedua adalah faktor organisasi (manajemen) yang terdiri dari dan komunikasi organisasi.

Karyawan sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (As'ad, 2015: 22), hal ini karena kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai

dengan ketentuan yang telah ditetapkan selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenangkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa. Karyawan disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan. Karyawan satu dengan yang lain mempunyai perbedaan kinerja antara dalam situasi kerja yang disebabkan karena perbedaan karakteristik dari individu, disamping itu orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula.

Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan dalam hal ini pengelola BUMDes terhadap peningkatan kinerja BUMDes menyebabkan perlunya usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja pengelola BUMDes karena BUMdes dapat membantu proses pemberdayaan di desa, sehingga untuk memperkuat BUMDes maka perlunya penguatan kinerja pengelola BUMDes. Kinerja merupakan evaluasi pada pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar individu (Susanto, 2019: 198). Sumber masalah yang mempengaruhi kinerja sangatlah banyak sehingga hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola SDM karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada SDM

yang berkualitas. Hasibuan (2017: 160) menyatakan kinerja karyawan merupakan hal yang terkait dengan upaya memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengenali tujuan organisasi tertentu dan menganggap kinerja pekerjaannya menjadi penting bagi diri (Robbins and Coulter, 2016: 405). Komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2016: 122).

Rendahnya komitmen di dalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Martoyo, 2016: 115). Komitmen menjadi semakin sulit diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya. Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapkan komitmen yang kuat dalam kondisi ini. Pentingnya sumber daya manusia di perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengelola serta menjaga komitmen dari sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan dan partisipasi karyawan yang tinggi pada organisasi dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu

menghasilkan kinerja yang optimal, ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthan (2016: 162) menyatakan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisas, komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Angraini, dkk (2021: 877) menyatakan bahwa dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Karyawan yang sudah memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan di mana karyawan bekerja maka cenderung bertahan lama dan memiliki keinginan yang tinggi dalam pengembangan karir selama bekerja dan biasanya karyawan yang memiliki komitmen organisasi pastinya sudah memiliki kepuasan dalam bekerja baik itu di lingkungan maupun pada pekerjaan itu sendiri. Setiap organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan orang (karyawan) yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Rahmawati dan Juwita (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi jika semakin baik komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi, Griffin (2016: 19) menyatakan bahwa komunikasi digunakan untuk mengurangi ketidakpastian diantara dua orang atau lebih serta menciptakan pengertian satu sama lain, kualitas komunikasi akan memperdalam hubungan personal dan dengan hubungan personal yang lebih baik maka komunikasi yang ada dalam suatu organisasi akan menjadi lebih baik. Komunikasi organisasi adalah arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi (Arni, 2016: 65). Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi (Effendi, 2016: 9). Komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal (Romli, 2014: 12).

Sastropoetro (2015: 72) mengungkapkan pentingnya komunikasi dalam organisasi, dimana dikatakan bahwa suatu organisasi tidak akan eksis tanpa adanya komunikasi. Tidak akan memungkinkan terjadi koordinasi kerja yang diharapkan. Kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan atau sesama karyawan tidak akan terjadi karena mereka tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaannya satu sama lain. Safari, dkk (2019: 134) menyatakan bahwa terciptanya komunikasi organisasi dapat dikatakan baik apabila tercapainya pemahaman antara pengirim dan penerima, dengan komunikasi yang efektif maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan timbulnya hasil yang dikerjakannya, karena merasa telah

dibekali oleh informasi yang jelas dan akurat. Azwina dan Yusu (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja Pengelola BUMDes Paringan Madu di Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan jenis penelitian eksplanasi. Penelitian ini dilakukan di BUMDes Paringan Madu Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pengelola BUMDes Paringan Madu Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 34 orang dan keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi atau sensus.

Indikator komitmen organisasional dari Kristanto (2015) *acceptance* (kesesuaian antara nilai yang dianut oleh karyawan dengan nilai yang ada dalam organisasi), *willingness* (kebersediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi) dan *aintain* (keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi). Indikator komunikasi organisasi dari Effendi (2016: 12) yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi horizontal. Indikator kinerja berdasarkan pernyataan Wirawan (2016: 80) yang terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan efisiensi

dalam melaksanakan kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan instrument data melalui wawancara dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan skor jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh hasil bahwa responden dengan usia 20 – 30

tahun sebanyak 8 orang (23,5%), usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (47,1%) dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 10 orang (29,4%). Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 22 orang (64,7%) dan perempuan sebanyak 12 orang (35,3%).

#### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 1  
 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Nilai atau tujuan Bumdes Paringan Madu membuat saya betah bekerja di sini	0	0	11	14	9	3.94	Baik
2. Saya merasa cocok bekerja di Bumdes Paringan Madu karena visi dan misinya sesuai keinginan	0	0	7	15	12	4.15	Baik
3. Saya bersedia bekerja sungguh-sungguh atas nama Bumdes Paringan Madu	0	1	4	20	9	4.09	Baik
4. Saya bersedia mengerahkan pikiran dan tenaga agar Bumdes Paringan Madu dapat lebih Madu	0	0	7	15	11	4.12	Baik
5. Merasa bangga terhadap Bumdes Paringan Madu tempat bekerja dan ingin berada selama mungkin	0	0	8	14	12	4.12	Baik
6. Saya akan tetap bekerja di Bumdes Paringan Madu walaupun di tempat lain ada yang menawarkan kerjaan lain	0	0	7	15	12	4.15	Baik
Rata-rata						4.09	Baik

Hasil statistik deskriptif variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,15) yang menyatakan bahwa pengelola Bumdes merasa cocok bekerja di Bumdes Paringan Madu karena visi dan misinya sesuai dengan keinginan dan akan tetap bekerja di Bumdes Paringan Madu walaupun di tempat lain ada yang menawarkan

kerjaan lain. Nilai rata-rata terendah (3,94) yang menyatakan bahwa nilai atau tujuan Bumdes Paringan Madu membuat pengelola betah bekerja di sini. Hasil deskriptif variabel komitmen organisasi diperoleh rata-rata sebesar (4,09), berarti komitmen organisasi pengelola Bumdes Paringan Madu dalam kriteria baik.

Hasil analisis deskriptif variabel komunikasi organisasi yaitu:

Tabel 2  
 Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Pimpinan Bumdes Paringan Madu mendiskusikan kebijakan baru dengan bawahan tentang pengelolaan usaha	0	0	1	26	7	4.18	Baik
2. Pimpinan Bumdes Paringan Madu mendiskusikan kebijakan baru dengan masyarakat yang berhubungan dengan pengelolaan usaha.	0	1	3	22	8	4.09	Baik
3. Bawahan dapat menyampaikan pendapatnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengelolaan usaha pada pimpinan Bumdes Paringan Madu dengan baik	0	0	2	14	18	4.47	Sangat Baik
4. Masyarakat dapat menyampaikan ide atau gagasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Pimpinan Bumdes Paringan Madu secara langsung tentang pengelolaan usaha	0	0	1	25	8	4.21	Sangat Baik
5. Kerjasama antara bawahan dengan masyarakat terjalin dengan baik melalui pertemuan dalam pelaksanaan pengelolaan usaha Bumdes	0	1	1	23	9	4.18	Baik
6. Komunikasi antar masyarakat dalam bekerjasama untuk mensukseskan pengelolaan	0	0	6	7	21	4.44	Sangat Baik

usaha Bumdes

Rata-rata	4.26	Sangat Baik
-----------	------	-------------

Hasil statistik deskriptif variabel komunikasi organisasi diperoleh rata-rata tertinggi (4,47) yang menyatakan bahwa bawahan dapat menyampaikan pendapatnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengelolaan usaha pada pimpinan Pimpinan Bumdes Paringan Madu dengan baik. Nilai rata-rata terendah (4,09) bahwa pimpinan Bumdes Paringan Madu

mendiskusikan kebijakan baru dengan masyarakat yang berhubungan dengan pengelolaan usaha. Hasil deskriptif variabel komunikasi organisasi diperoleh rata-rata sebesar (4,26), berarti komunikasi organisasi di Bumdes Paringan Madu dalam kategori sangat baik.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pengelola Bumdes yaitu berikut:

Tabel 3  
Deskriptif Variabel Kinerja Pengelola Bumdes

Indikator	Skor					Rata-Rata	Ket
	1	2	3	4	5		
1. Hasil pekerjaan saya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik	0	0	2	21	11	4.26	Sangat Baik
2. Saya selalu menjaga kualitas dari hasil pekerjaan saya	0	0	1	19	14	4.38	Sangat Baik
3. Saya akan bekerja lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	0	3	21	10	4.21	Baik
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	0	0	2	15	17	4.44	Sangat Baik
5. Saya dapat bekerja secara tim apabila dibutuhkan	0	0	2	26	6	4.12	Baik
6. Saya memberikan saran kepada anggota lain yang membutuhkan	0	0	1	24	9	4.24	Sangat Baik
Rata-rata						4.27	Baik

Hasil statistik deskriptif variabel kinerja pengelola Bumdes Paringan Madu diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,38) yang menyatakan bahwa pengelola Bumdes selalu menjaga kualitas dari hasil pekerjaannya. Nilai rata-rata terendah (4,12) yang menyatakan bahwa pengelola Bumdes Paringan Madu dapat bekerja secara tim apabila

dibutuhkan. Hasil deskriptif variabel kinerja pengelola Bumdes diperoleh rata-rata (4,27), hal ini bahwa kinerja pengelola Bumdes Paringan Madu dalam kategori sangat baik.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:



Tabel 4  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.919	2.868		2.412	.022
komitmen organisasi	.535	.068	.817	7.917	.000
komunikasi organisasi	.219	.082	.275	2.662	.012

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,919 + 0,535X_1 + 0,219X_2$$

1. Konstanta (a) : 6,919, berarti apabila variabel bebas (komitmen organisasi dan komunikasi organisasi) sama dengan nol (0) maka kinerja pengelola Bumdes Paringan Madu adalah positif sebesar 6,919.
2.  $b_1 = 0,535$  adalah koefisien regresi variabel komitmen organisasi dan bernilai positif, berarti apabila komitmen organisasi semakin baik maka kinerja pengelola Bumdes Paringan Madu juga semakin

meningkat dengan asumsi variabel komunikasi organisasi dianggap tetap.

3.  $b_2 = 0,219$  adalah koefisien regresi komunikasi organisasi dan bernilai positif, berarti apabila komunikasi organisasi semakin baik maka kinerja pengelola Bumdes Paringan Madu juga semakin meningkat dengan asumsi variabel komitmen organisasi dianggap tetap.

#### Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
Komitmen organisasi	7.917	.000
Komunikasi organisasi	2.662	.012

1. Hasil uji t pengaruh variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung 2,662 dengan *p value* (0,000) < 0,05, berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengelola BUMDes Paringan Madu di Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.
2. Hasil uji t pengaruh variabel komunikasi organisasi diperoleh nilai t hitung 7,917 dengan *p*

*value* (0,012) < 0,05, berarti komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pengelola BUMDes Paringan Madu di Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

#### Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.319	2	58.160	32.518	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.445	31	1.789		
	Total	171.765	33			

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 32,518 dengan *p value* 0,000 < 0,05, berarti komitmen organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengelola BUMDes Paringan Madu

di Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

**Uji Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.656	1.33737

Hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,656 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja Pengelola BUMDes Paringan Madu di Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo sebesar 65,6%, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kompetensi sumber daya manusia, kepemimpinan dan motivasi kerja .

**Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola Bumdes

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelola BUMDes Paringan Madu di Desa Paringan

Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Rahmawati dan Juwita (2019) bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi jika semakin baik komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengelola Bumdes Paringan Madu di Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo dengan komitmen yang tinggi maka mampu menghasilkan kinerja yang optima. Komitmen organisasi menjadi bentuk sikap dari pengelola Bumdes yang menunjukkan loyalitasnya dan merupakan proses berkelanjutan pengelola Bumdes dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan Bumdes karena akan memberikan dampak positif bagi warga desa Paringan pada khususnya.

2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengelola Bumdes

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelola BUMDes Paringan Madu di Desa Paringan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Azwina dan Yusu (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi organisasi maka semakin baik kinerja karyawan.

Komunikasi organisasi memerang peranan penting dalam memajukan Bumdes Paringan Madu, hal ini karena komunikasi di dalam organisasi digunakan untuk menciptakan pengertian satu sama lain dan kualitas komunikasi akan memperdalam hubungan personal dan dengan hubungan yang baik maka kinerja akan menjadi lebih baik karena akan timbul koordinasi kerja dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi organisasi dapat dikatakan baik apabila tercapainya pemahaman antara pengirim dan penerima, dengan komunikasi yang efektif maka pengelola Bumdes dapat bekerja dengan baik dan timbulnya hasil yang dikerjakannya, karena merasa telah dibekali oleh informasi yang jelas dan akurat

### Penutup

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola BUMDes

sebesar 0,535 dan bernilai positif, berarti apabila komitmen organisasi semakin baik maka kinerja pengelola Bumdes Paringan Madu juga semakin meningkat, sehingga dengan pegawai BUMDes yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka membuat pegawai akan bekerja lebih maksimal demi kemajuan usaha dan dampaknya dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengelola BUMDes sebesar 0,219 dan bernilai positif, berarti apabila komunikasi organisasi semakin baik maka kinerja pengelola Bumdes Paringan Madu juga semakin meningkat, hal ini berarti dengan komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan pegawai serta komunikasi antar pegawai maka membuat kerjasama tim menjadi semakin meningkat dan membuat pegawai akan bekerja lebih maksimal demi kemajuan BUMDes.

Saran penelitian bahwa pimpinan Bumdes hendaknya terus mengembangkan visi dan misi Bumdes ke dalam program pembangunan atau pengembangan sektor ekonomi kreatif dan produktif dengan mengembangkan usaha-usaha baru dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pengelola dan masyarakat, hal ini akan membuat kinerja pengelola menjadi semakin baik dan pimpinan perlu secara kontinyu melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang program ataupun usaha baru dari Bumdes, agar mendapatkan masukan dan saran dari masyarakat demi kemajuan bersama.

### Daftar Pustaka

Aini, Nurul. 2020. Gambaran Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Kabupaten Pati. *Jurnal Litbang Provinsi*

- Jawa Tengah*. Vol 18 No 2, hal 1-12.
- Angraini, Renita, Parawang, Anwar dan Mustari, Nuryanti. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*. Vol 2, No 3, hal 876-888.
- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kristanto, Harris. 2015. “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 17, No 1, hal. 86-98.
- Madjodjo, Farid, & Dahlan, Fadli. 2020. Analisis kinerja Badan Usaha Milik Desa dalam pengelolaan anggaran untuk meningkatkan pengolahan potensi desa di Desa Akedotilou. *Indonesia Accounting Journal*. Vol 2 (2), 187–195.
- Rahmawati, Muni dan Juwita, Kristin. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*. Vol 2 No 2, hal 63-72.
- Rivai, Veitzhal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Zodia, A. P. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jom FEKON*, 2 (2), 1689–1699.