



Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Purworejo

Israitsaniatul Latifah^{1*}, Hardin², Fitri Rahmawati³

¹⁻³Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia

Email: israitsaniatullatifah@gmail.com¹, hardin@umpwr.ac.id², fitirahma@umpwr.ac.id³

*Penulis Korespondensi: israitsaniatullatifah@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the influence of communication, individual characteristics, and organizational commitment on employee performance at the Purworejo Regency Inspectorate Office. Quality human resources play a crucial role in the success of government agencies, especially in internal supervisory institutions that demand high professionalism and integrity. The research method used is quantitative. The population in this study were all employees at the Purworejo Regency Inspectorate Office, totaling 60 respondents. Data collection was through distributing questionnaires using a Likert Scale. Data analysis techniques used were instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests), and multiple linear regression analysis using SPSS software version 25.0. The results of the study indicate that communication, individual characteristics, and organizational commitment have a positive effect on employee performance at the Purworejo Regency Inspectorate Office. These findings indicate that the more effective communication between employees, the better individual characteristics in carrying out tasks, and the higher organizational commitment possessed by employees, the more employee performance will increase. This research is expected to provide theoretical contributions to the development of human resource management, particularly regarding factors influencing employee performance, and provide practical input for the Purworejo Regional Inspectorate Office in improving employee performance.*

Keywords: *Communication; Employee Performance; Human Resource Management; Individual Characteristics; Organizational Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi baik secara terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Purworejo. Sumber daya manusia yang berkualitas memegang peranan krusial dalam keberhasilan instansi pemerintah, terutama pada lembaga pengawasan internal yang menuntut profesionalisme dan integritas tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Purworejo, sebanyak 60 responden. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Purworejo. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi antar pegawai, semakin baik karakteristik individu dalam menjalankan tugas, serta semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta menjadi masukan praktis bagi Kantor Inspektorat Daerah Purworejo dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kata kunci: Karakteristik Individu; Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi; Komunikasi; Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena kualitas sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja pegawai. Meskipun Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia mencapai 69,21% pada Agustus 2022, produktivitas tenaga kerja masih mengalami pertumbuhan yang relatif stagnan sekitar 2,5–3% per tahun, terutama pada sektor pemerintahan dan pengawasan internal (BPS, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa

peningkatan jumlah tenaga kerja belum diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja secara optimal. Menurut Bintoro & Daryanto (2017:109), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan makna antara pengirim dan penerima pesan (Prabawa, 2013:19). Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan pegawai memahami tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Suranto, 2011:4). Selain komunikasi, karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kinerja. Karakteristik individu mencerminkan sifat, kemampuan, kebiasaan, dan kepribadian yang membedakan seseorang dengan individu lainnya (Robbins, 2016:29). Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan variasi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya (Luthans, 2011:41; Rendi dkk., 2014:20).

Faktor lain yang turut menentukan kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap, keyakinan, dan keterlibatan pegawai yang tercermin melalui loyalitas, tanggung jawab, keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, serta kesediaan memberikan usaha terbaik bagi organisasi (Busro, 2018:86). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan berupaya mencapai tujuan organisasi secara optimal (Luthans, 2011:141; Sopiah, 2011:157).

Inspektorat Daerah Purworejo sebagai aparat pengawas internal pemerintah memiliki peran strategis dalam melaksanakan fungsi audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Purworejo Nomor 99 Tahun 2021. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain komunikasi internal yang belum efektif sehingga menimbulkan miskomunikasi, ketidaksesuaian karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas, serta rendahnya komitmen organisasi yang tercermin dari pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan internal (Sedarmayanti, 2017:54; Sinambela, 2016:132).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara,2017:67). Pendapat lain yang menjelaskan tentang kinerja diuraikan oleh (Hasibuan, 2013:160) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan serta waktu.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Tingkat kinerja pegawai dapat diukur dalam periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2010 : 56), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup bebrapa hal diantaranya, kesetiaan, prestasi kerja, kreativitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas pekerjaan; Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas Kerja; Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Pelaksanaan Tugas; Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung Jawab; Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Komunikasi

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik langsung maupun tidak langsung (Suranto, 2011: 4). Menurut Wiludjeng (2013:13) Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambanglambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Komunikasi memiliki beberapa indikator, menurut Surantoro (2011:105) dalam organisasi yaitu, pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain (Arief Subyantoro, 2014:11-19). Menurut Iskandar (2019:1), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan

perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Wibowo (2017:218), ada tiga faktor individu dalam organisasi, ketiga faktor tersebut yang terkait dengan kontrak psikologis (*psychological contract*), kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan (*the person job fit*), dan keragaman individu dalam organisasi (*the individual differences in organization*).

Karakteristik individu merupakan aspek yang membedakan setiap individu dalam organisasi dan memengaruhi perilaku serta kinerjanya. Menurut Griffin dalam Wibowo (2017:219), kepribadian individu dapat dijelaskan melalui *The Big Five Personality*, yang meliputi tingkat persetujuan (*agreeableness*), yaitu kemampuan bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan orang lain; tingkat keseriusan (*conscientiousness*), yaitu kesungguhan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi; tingkat emosi negatif (*negative emotionality*), yang berkaitan dengan kestabilan emosi individu dalam menghadapi pekerjaan; tingkat ekstrasversi (*extraversion*), yaitu kemampuan berinteraksi dan merasa nyaman dalam lingkungan sosial; serta tingkat keterbukaan (*openness*), yaitu kesiapan menerima ide, kritik, dan pengalaman baru. Selain kepribadian, perilaku individu juga dipengaruhi oleh sikap yang terdiri atas komponen afektif, kognitif, dan intensif, persepsi yang mencakup persepsi selektif dan stereotip, serta kreativitas yang dipengaruhi oleh pengalaman, perlakuan organisasi, dan kemampuan kognitif individu (Wibowo, 2017:223).

Menurut Arief Subyantoro (2014:11–19), karakteristik individu diukur melalui empat indikator utama, yaitu kemampuan (*ability*) yang menunjukkan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, nilai (*value*) yang berkaitan dengan prinsip dan orientasi individu terhadap pekerjaan, sikap (*attitude*) yang mencerminkan evaluasi dan kecenderungan perilaku terhadap objek atau situasi tertentu, serta minat (*interest*) yang menunjukkan ketertarikan individu terhadap pekerjaan atau aktivitas tertentu. Keempat indikator tersebut menjadi dasar dalam memahami perbedaan karakteristik setiap individu yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dalam organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan, yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggungjawab, keberpihakan, dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas (Busro, 2018:86).

Menurut penelitian Hardin (2025) Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap, perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2014:312), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi sehingga karyawan tetap bertahan karena memiliki rasa memiliki dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi. Komitmen berkelanjutan didasarkan pada pertimbangan manfaat atau kerugian yang akan diterima apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif muncul karena adanya rasa tanggung jawab, kewajiban moral, dan etika untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Sementara itu, Busro (2018:86) menyatakan bahwa komitmen organisasi diukur melalui tiga kelompok indikator, yaitu hasil kerja, yang meliputi kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas; perilaku kerja, yang mencakup disiplin, inisiatif, dan ketelitian; serta sifat pribadi, yang meliputi kejujuran dan kreativitas. Indikator-indikator tersebut mencerminkan tingkat loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Inspektorat Daerah Purworejo, Jawa Tengah, pada periode November 2025–Agustus 2026. Populasi penelitian berjumlah 55 pegawai, dengan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2019; Arikunto, 2021).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Indikator kinerja pegawai mengacu pada Mangkunegara (2017), komunikasi pada Suranto (2011), karakteristik individu pada Arief Subyantoro (2014), dan komitmen organisasi pada Busro (2018).

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi

uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, koefisien determinasi (Adjusted R²), serta koefisien korelasi (r) untuk mengetahui besarnya pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel komunikasi, karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,361), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, yaitu komunikasi (0,736), karakteristik individu (0,853), komitmen organisasi (0,783), dan kinerja pegawai (0,659). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan nilai signifikansi 0,086 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ (0,521–0,591) dan VIF < 10 (1,692–1,919), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi komunikasi (0,237), karakteristik individu (0,190), dan komitmen organisasi (0,473), yang seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil tersebut, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, serta data memenuhi asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Komunikasi (X1), Karakteristik Individu (X2) Komitmen Organisasi (X3), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis ini memberikan gambaran mengenai kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara bersama-sama maupun masing-masing secara parsial. Dalam model analisis regresi linier Berganda akan diuji secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.

Ringkasan hasil analisis regresi linier Berganda yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.594	1.743		2.062
	Komunikasi	.230	.091	.296	2.538
	Karakteristik Individu	.250	.099	.304	2.517
	Komitmen Organisasi	.172	.080	.268	2.155
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 *for windows* berdasarkan hasil analisis diketahui persamaan analisis regresi $Y = 0.230X_1 + 0.250X_2 + 0.172X_3$ Persamaan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut: $b_1 = 0.230$, Artinya Koefisien regresi sebesar 0,230 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin efektif komunikasi yang berjalan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. $b_2 = 0.250$, Artinya Koefisien regresi sebesar 0,250 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik karakteristik individu yang dimiliki, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. $b_3 = 0.172$, Koefisien regresi sebesar 0,172 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi para pegawai, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.062	.044
	Komunikasi	.296	2.538	.014
	Karakteristik Individu	.304	2.517	.015
	Komitmen Organisasi	.268	2.155	.035
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji t parsial menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 2.538 dan signifikansi sebesar $0,014 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji t parsial menunjukkan bahwa

terdapat nilai t hitung sebesar 2.517 dan signifikansi sebesar $0,015 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji t parsial menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 2.155 dan signifikansi sebesar $0,035 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh Perilaku Kewirausahaan terhadap Kemampuan Manajerial. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.525	.996

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Karakteristik Individu

Berdasarkan perhitungan nilai di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Karakteristik Individu, dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya secara bersama-sama sebesar 54,9% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebanyak 45,1% ($100\% - 54,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 2.538 dan signifikansi sebesar $0,014 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Purworejo.

Kinerja sebuah perusahaan atau organisasi mengalami peningkatan, maka perlu untuk memperlihatkan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam perusahaan. Kinerja pegawai akan menentukan tingkat kinerja dan ketercapaian tujuan perusahaan. Komunikasi dalam hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi dapat menumbuhkan pengertian serta motivasi kepada pegawai tentang apa yang harus apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaan mereka serta solusi yang dapat

dilakukan guna meningkatkan kinerja yang belum memenuhi standar (Mahfudz, Winahyu, & Rahayu, 2023).

Komunikasi merupakan bentuk interaksi antar manusia yang dapat saling mempengaruhi baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Komunikasi sendiri tidak terbatas pada komunikasi verbal akan tetapi juga ekspresi wajah, seni, teknologi dan lain-lain dimana komunikasi yang baik antar pegawai maupun antar pimpinan dengan pegawai dapat meningkatkan pertukaran informasi sehingga berpotensi meningkatkan kinerja dari pegawai (Sukmawati, Parwita, & Adhika, 2022). Dengan demikian, semakin baik komunikasi maka kinerja pegawai akan semakin mengalami peningkatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmawati, Parwita, & Adhika (2022), yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astungkara Way “SOOGIROLL” Bali.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 2.517 dan signifikansi sebesar $0,015 \leq 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Purworejo.

Faktor kedua yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karakteristik individu yang mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin maupun status perkawinan dan masa kerja dalam perusahaan (Sukmawati, Parwita, & Adhika, 2022). Tingkat karakteristik individu yang dimiliki pegawai tersebut dapat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dimana karakteristik yang positif tentu akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakter seorang pegawai yang positif atau baik akan berdampak pada hubungannya dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan sehingga akan menumbuhkan suasana kerja yang positif pula yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan pegawai (Mahfudz, Winahyu, & Rahayu, 2023). Dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila karakteristik individu semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat pula.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahfudz, Winahyu, & Rahayu (2023), yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu berperan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan menunjukkan bahwa terdapat nilai t hitung sebesar 2.155 dan signifikansi sebesar $0,035 \leq 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Purworejo.

Komitmen organisasi menjadi faktor ketiga yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat komitmen organisasi dari pegawai dapat dijadikan sebagai indikator guna menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat membuat pegawai meningkatkan kinerjanya (Rizal, Alam, & Asi, 2023).

Dari perhitungan data penelitian didapatkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi menciptakan hubungan emosional yang relatif tinggi pegawai terhadap perusahaan serta pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat membuat pegawai menjalani pekerjaannya dengan keikhlasan dan kecintaan yang tinggi sehingga pegawai akan selalu memberikan kinerja yang semaksimal mungkin guna membantu perusahaan mencapai tujuannya (Wangsa, Wirawan, & Suwintari, 2024).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wangsa et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Purworejo. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh komunikasi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja agar diperoleh model yang lebih komprehensif. Secara praktis,

Inspektorat Daerah Purworejo perlu meningkatkan efektivitas komunikasi, menempatkan pegawai sesuai kompetensinya, serta memperkuat komitmen organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wlison. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- BPS. (2022). *Berita Resmi Statistik No. 95/10/Th. XXV: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Busro, M. 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardin yang ini Sari, V. N., Rahmawati, F., & Hardin. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan tetap Merapi Merbabu Hotel Yogyakarta). *Jurnal Volatilitas*, 7(3),1-13
- Iskandar. (2019). *Statistika Terapan Dengan Sistem SPSS*. Bandung: ITB Press.
- Mahfudz, I. Z., Winahyu, P., & Rahayu, J. (2023). Pengaruh komunikasi, employee engagement, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(2), 1–14 . <https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk>
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA)*
- Searmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suranto Aw., M. M. (2018). *Komunikasi Organisasi "Prinsip Komunikasi*. Bandung: Pt Remaja Rosdakrya.
- Sukmawati, P. M., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astungkara Way "SoogiRoll" Bali. *VALUES*, 3(2), 335–346.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.

- Wangsa, I. W. K. A., Wirawan, P. E., & Suwintari, I. G. A. E. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *PARIS: Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 3(9), 1513–1518 . <https://doi.org/10.22334/paris.v3i9>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.