

Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi

Irfan Hassandi^{1*}, Yossinomita², Widyadhana Candraningtyas³, Krismonika Hidayat⁴, Anjastanara Pasae⁵

¹ Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Kewirausahaan, Universitas Dinamika Bangsa, Kota Jambi, Indonesia

^{2,3,4} Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Manajemen, Universitas Dinamika Bangsa, Kota Jambi, Indonesia

⁵ Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Bisnis Digital, Universitas Dinamika Bangsa, Kota Jambi, Indonesia

E-mail Penulis : irfanhassandi@unama.ac.id¹, yossinomita.saputra@gmail.com², widyadhn@unama.ac.id³, krismonikahidayat@unama.ac.id⁴, apasae@unama.ac.id⁵

Abstract

This study examines the influence of organizational commitment, organizational communication, and workplace facilities on the performance of civil servants within a government institution. The research problem arises from inconsistent employee commitment, communication flows that are not yet effective, and workplace facilities that are not fully maintained, all of which may reduce employee productivity. A quantitative approach was employed using a structured questionnaire distributed to civil servants as research respondents. The analysis indicates that organizational commitment and workplace facilities serve as important drivers of improved employee performance, while organizational communication does not show a meaningful contribution in shaping performance outcomes. Despite this, the three variables collectively demonstrate their relevance as components of the organizational system that support employee work processes. The findings highlight the importance of strengthening employee attachment to organizational goals, ensuring the availability of adequate and functional facilities, and improving internal communication practices. This study provides valuable insight for government institutions seeking to enhance employee performance through a more comprehensive approach to organizational development.

Keywords : organizational commitment; organizational communication; workplace facilities; employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah. Permasalahan penelitian berangkat dari kondisi komitmen pegawai yang belum konsisten, pola komunikasi internal yang belum berjalan efektif, serta fasilitas kerja yang belum terpelihara secara optimal. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden untuk memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan fasilitas kerja merupakan faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan komunikasi organisasi belum menunjukkan kontribusi yang berarti. Secara keseluruhan, ketiga variabel tetap memiliki peran bersama sebagai bagian dari sistem organisasi yang memengaruhi kualitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan komitmen pegawai, penyediaan fasilitas kerja yang layak, dan perbaikan alur komunikasi sebagai langkah strategis untuk mendukung peningkatan kinerja di lingkungan instansi pemerintah.

Kata kunci : komitmen organisasi; komunikasi organisasi; fasilitas kerja; kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Irfan Hassandi, dkk., Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi.

Universitas Dinamika Bangsa, JUMANAGE Volume 5 Nomor 2 Juli 2026

669

Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)

Disebarluaskan dengan lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

<https://doi.org/10.33998/jumanage.2026.5.2.2919>

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi dibentuk dengan berlandaskan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 yang mengatur pembentukan dan struktur perangkat daerah, serta Peraturan Wali Kota Jambi Nomor 61 Tahun 2021 yang menetapkan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja pemerintahan daerah. Dinas ini mempunyai peran utama mendukung Wali Kota dalam melalui pelaksanaan fungsi penunjang yang mencakup perencanaan, penelitian, dan pengembangan sektor pariwisata serta kebudayaan daerah. Sebagai instansi pemerintah, keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di dalamnya. Kinerja pegawai yang baik menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi memiliki populasi sebanyak 47 orang, yang terdiri dari 33 ASN dan 14 TKK.

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek yang memiliki kontribusi penting, antara lain komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja. Ketiga unsur tersebut saling berinteraksi serta memiliki peranan strategis dalam mendorong pegawai untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih optimal. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai rasa keterikatan, kesetiaan, serta kemauan kuat yang dimiliki individu terhadap organisasi. Menurut Rahayu & Dahlia, (2023), Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja, sekaligus menggambarkan proses berkelanjutan di mana individu dalam organisasi menunjukkan kepedulian dan keterlibatan mereka terhadap kelangsungan, pencapaian, serta kemajuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja, sekaligus menggambarkan proses berkelanjutan di mana individu dalam organisasi menunjukkan kepedulian dan keterlibatan mereka terhadap kelangsungan, pencapaian, serta kemajuan organisasi (Anggara et al., 2022).

Selain komitmen organisasi, komunikasi organisasi juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hermawati et al., (2022), Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi yang terjadi antara individu satu dengan individu lainnya, baik secara langsung maupun melalui berbagai media seperti pesan tertulis, lisan, maupun isyarat nonverbal. Komunikasi organisasi dipahami sebagai mekanisme pertukaran pesan yang berlangsung di dalam lingkungan organisasi, yang melibatkan berbagai unsur yang saling bergantung satu sama lain. Bagi suatu organisasi, komunikasi merupakan komponen fundamental karena memiliki fungsi strategis dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan dan kelancaran organisasi dalam mencapai sasarnya sangat ditentukan oleh seberapa efektif proses komunikasi yang dijalankan, mengingat hal tersebut berhubungan langsung dengan pengarahan dan pengoordinasian aktivitas para anggota organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama.

Selain faktor komitmen organisasi dan komunikasi organisasi, Fasilitas kerja ikut berperan penting untuk mendukung kinerja pegawai. Ketersediaan fasilitas lengkap, memadai, dan berfungsi baik akan mempermudah pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal. Menurut Prayudi, (2022) fasilitas kerja merupakan sarana pendorong operasional organisasi yang bersifat fisik, dipakai dalam aktivitas rutin, mempunyai masa pakai relatif panjang, serta memberikan manfaat masa panjang bagi organisasi. Keberadaan fasilitas kerja memiliki arti penting karena bisa mendukung kinerja pegawai, khususnya dalam proses penuntasan tugas. Fasilitas kerja juga memegang peranan strategis dalam kelancaran kegiatan operasional, sebab ketersediaan sarana yang memadai memungkinkan organisasi untuk menjalankan aktivitasnya secara lebih efektif, efisien, dan optimal (Tahitu et al., 2024).

Dengan demikian, kinerja memegang peranan yang sangat menentukan bagi sebuah instansi, terutama karena kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kualitas kinerja baik tinggi maupun rendah akan memberikan dampak langsung terhadap keberhasilan ataupun kegagalan instansi dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan (Praya & Tanjung, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi, diperoleh gambaran mengenai beberapa permasalahan yang terkait dengan komitmen organisasi, komunikasi organisasi, serta fasilitas kerja. Dari aspek komitmen organisasi, masih kurangnya komitmen organisasi pada pegawai ASN terlihat dari kecenderungan sebagian pegawai yang menjalankan tugas hanya sebatas memenuhi kewajiban formal, tanpa disertai rasa keterikatan dan tanggung jawab yang kuat terhadap tujuan organisasi. Kondisi ini tercermin dari rendahnya inisiatif kerja, minimnya kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih, serta kurangnya kepedulian terhadap peningkatan kinerja dan kemajuan instansi secara berkelanjutan. Padahal, komitmen organisasi seharusnya tercermin dari kesediaan pegawai

ASN untuk mematuhi peraturan, kebijakan, serta nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi secara konsisten. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur, menjaga integritas, serta menghindari perilaku yang dapat merugikan instansi, bukan semata-mata karena kewajiban administratif, melainkan didorong oleh kesadaran internal bahwa keberhasilan organisasi merupakan bagian dari tanggung jawab profesionalnya.

Dari sisi komunikasi organisasi, komunikasi organisasi dalam penelitian ini dipahami secara terbatas sebagai proses penyampaian informasi yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas dan koordinasi kerja antarpegawai di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi. Komunikasi yang dimaksud tidak mencakup aspek interpersonal secara luas, melainkan difokuskan pada kejelasan informasi, kesesuaian instruksi kerja, serta kelancaran penyampaian arahan dari pimpinan kepada pegawai. Dalam praktiknya, komunikasi yang belum berjalan secara optimal terlihat dari masih adanya informasi pekerjaan yang tidak tersampaikan secara merata dan kurang konsisten, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, dalam aspek fasilitas kerja, pemeliharaan sarana belum dilakukan secara berkala, yang menyebabkan beberapa fasilitas mengalami kerusakan dan tidak segera mendapatkan perbaikan.

Permasalahan tersebut menegaskan pentingnya penelitian ini untuk dilakukan. Urgensi penelitian ini berfokus pada kebutuhan instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN guna mendukung pelaksanaan program dan kebijakan daerah. Kinerja yang tidak optimal, yang dipengaruhi oleh rendahnya komitmen organisasi, kurang efektifnya komunikasi organisasi, serta minimnya pemeliharaan fasilitas kerja, berpotensi menghambat pencapaian target instansi. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji sejauh mana ketiga faktor tersebut berdampak pada kinerja pegawai, sekaligus memberikan landasan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Rasionalisasi permasalahan dalam penelitian ini didasarkan pada adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas yang ditemukan di lapangan. Secara teoritis maupun empiris, komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, temuan di lapangan menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut belum berfungsi secara optimal di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi. Sebab itu, diperlukan analisis ilmiah yang mendalam untuk mengetahui sampai sejauh mana setiap variabel memberikan dampak terhadap kinerja pegawai ASN pada instansi tersebut.

Penyelesaian permasalahan dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui metode tersebut, diharapkan diperoleh temuan yang objektif mengenai variabel yang mendapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemimpin memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemimpin Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi dalam menyusun kebijakan pembinaan pegawai yang lebih efektif, tepat sasaran, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana komitmen organisasi menyumbangkan pengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Disparbud Kota Jambi, menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai ASN, serta menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai ASN. Selanjutnya, penelitian ini juga diarahkan untuk menilai pengaruh komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ASN pada instansi tersebut.

Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Stress kerja dapat menimbulkan ketegangan emosional, kelelahan fisik dan mental yang mendorong pegawai untuk mencari opsi pekerjaan yang lebih nyaman. Penelitian Rizal et al., (2023) membuktikan tekanan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Studi Anggara et al., (2022) juga menemukan dampak gabungan tekanan kerja dan beban kerja terhadap *Kinerja Karyawan* mencapai 89,5%. Dalam konteks pegawai gudang yang menghadapi target tinggi, beban kerja fisik berat, dan deadline ketat, tekanan kerja yang tidak dikelola akan meningkatkan hasrat pegawai untuk keluar dari organisasi.

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Irfan Hassandi, dkk., Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi.

Universitas Dinamika Bangsa, JUMANAGE Volume 5 Nomor 2 Juli 2026

671

Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)

Disebarluaskan dengan lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

<https://doi.org/10.33998/jumanage.2026.5.2.2919>

Pengaruh Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Waktu kerja yang panjang dan tidak teratur mengganggu keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*) yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Nata & Machpudin, (2022) menemukan *work-life balance* yang buruk akibat beban durasi kerja berlebihan memiliki peran signifikan terhadap Kinerja Karyawan. menunjukkan 80% responden mengalami waktu terbatas untuk menyelesaikan tugas dan 76,6% kesulitan menyelesaikan pekerjaan tanpa lembur, yang berkorelasi dengan tingginya hasrat keluar. Pada kegiatan operasional gudang ritel yang menjalankan sistem shift dan memiliki tuntutan operasional yang intensif, waktu kerja yang berlebihan akan mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan.

H2: Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

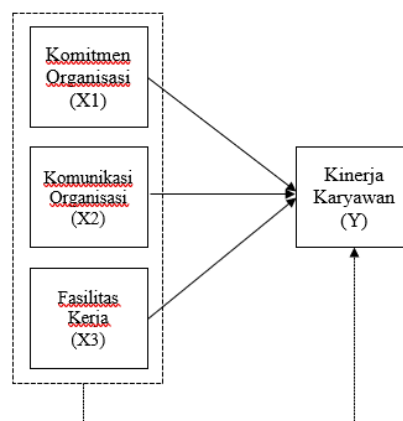
Tunjangan yang memadai meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai sehingga menurunkan hasrat untuk berpindah kerja. Manullang et al., (2022) membuktikan kompensasi termasuk benefit memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pramuniaga retail. Nurpratama & Yudianto, (2022) menemukan kompensasi yang baik menurunkan Kinerja Karyawan karena pegawai merasa dihargai kontribusinya. Prayudi, (2022) juga mengkonfirmasi kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja. Pegawai gudang yang menerima benefit kompetitif (kesehatan, transportasi, makan, hari raya) akan lebih loyal dan memiliki intensi keluar yang rendah.

H3: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Kinerja Karyawan merupakan kondisi kompleks yang dipengaruhi oleh kombinasi berbagai elemen organisasional dan individual. Usman et al., (2023) membuktikan stress kerja dan beban kerja secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 58,4% terhadap Kinerja Karyawan. Raharjo et al., (2023) mengidentifikasi pengaruh secara simultan dari beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 63,8%. Rizal et al., (2023) membuktikan bahwa pengaruh kombinasi dari tekanan kerja, job burnout, dan *work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan mencapai 76,1%. Dalam konteks PT. Sumber Alfaria Trijaya, ketiga variabel ini saling berinteraksi dalam membentuk persepsi karyawan gudang mengenai kondisi pekerjaan mereka, yang secara kolektif mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi.

H4: Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai



Irfan Hassandi, dkk., Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi.

Universitas Dinamika Bangsa, JUMANAGE Volume 5 Nomor 2 Juli 2026

672

Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)

Disebarluaskan dengan lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

<https://doi.org/10.33998/jumanage.2026.5.2.2919>

Gambar 1. Model Penelitian

2. Metodologi

Metodologi penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang berorientasi pada paradigma positivistik. Pendekatan tersebut dipakai untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan mendata melalui instrumen berupa kuesioner. Setelah data terkumpul, proses analisis dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menganalisis hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sudibyo & Kirana, 2024). Penelitian ini dilaksanakan di Disparbud Kota Jambi, yang berlokasi di Jalan Jenderal Basuki Rahmat No.1, Paal Lima, Kota Baru, Kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai ASN dan TTK di Disparbud Kota Jambi, dengan jumlah sebanyak 47 orang, terdiri dari 33 ASN dan 14 pegawai TTK. Karena populasi kecil dan bisa dicapai semuanya, sebab itu teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana penambahan jumlah responden tidak lagi meningkatkan tingkat keterwakilan, sehingga tidak memberikan perubahan terhadap informasi atau data yang telah diperoleh (Prayudi, 2022). Maka pada penelitian ini menggunakan semua jumlah pupulasi ASN sebanyak 33 responden yang dianggap mampu memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarikan kepada pegawai ASN. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi dan dijawab. Teknik ini dinilai baik apabila penulis sudah paham secara jelas variabel yang hendak dianalisis serta memperoleh informasi yang dibutuhkan dari responden (Jannah & Akhiruddin, 2025). Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27, melalui beberapa tahap. Pertama, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas (Hassandi et al., 2025). Kedua, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Hassandi, 2024). Selanjutnya, analisis regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Rahayu & Dahlia, 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	19	42,4%
	Laki-Laki	14	57,6%
Usia	21-30	6	18,2%
	31-40	5	15,2%
	41-50	9	27,3%
	>50	13	39,4%
Pendidikan	SMA/SMK	1	3%
	S1	28	84,8%
	S2	3	9,1%
	S3	1	3%

Sumber : Penulis, 2026

Menurut Tabel 1, hamper semua responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki (57,6%), sedangkan perempuan berjumlah 42,4%. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia di atas 50 tahun (39,4%) dan usia 41–50 tahun (27,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan individu dengan pengalaman kerja yang cukup panjang. Sementara itu, dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu sebesar 84,8%, sedangkan pendidikan SMA/SMK, S2, dan S3 hanya berkisar antara 3% hingga 9,1%. Secara keseluruhan, karakteristik ini

menggambarkan bahwa responden adalah individu berusia matang dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi, sehingga mampu memberikan jawaban yang relevan dan akurat terhadap kuesioner penelitian.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas variabel dilakukan untuk mengukur keabsahan setiap variabel, Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi Kerja(X2) Fasilitas Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,427	0,3440	VALID
X2.2	0,461		VALID
X2.3	0,735		VALID
X2.4	0,620		VALID
X2.5	0,447		VALID
X2.6	0,735		VALID
X2.7	0,461		VALID

Sumber : Penulis, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X2)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,776	0,3440	VALID
X2.2	0,573		VALID
X2.3	0,776		VALID
X2.4	0,573		VALID
X2.5	0,776		VALID
X2.6	0,776		VALID
X2.7	0,573		VALID

Sumber : Penulis, 2026

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X3)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3.1	0,898	0,3440	VALID
X3.2	0,590		VALID
X3.3	0,455		VALID
X3.4	0,898		VALID

Sumber : Penulis, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,299	0,3440	VALID
Y2	0,853		VALID
Y3	0,598		VALID
Y4	0,448		VALID
Y5	0,853		VALID

Sumber : Penulis, 2026

Validitas dinyatakan terpenuhi jika nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Perhitungan Rtabel menggunakan rumus $(df) = n - 2$, yakni $33 - 2 = 31$, dapat

Irfan Hassandi, dkk., Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi.

Universitas Dinamika Bangsa, JUMANAGE Volume 5 Nomor 2 Juli 2026

674

Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)

Disebarluaskan dengan lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

<https://doi.org/10.33998/jumanage.2026.5.2.2919>

diperoleh nilai $R_{tabel} = 0,3440$. Berdasarkan hasil seluruh uji validitas diatas untuk seluruh variabel penelitian maka dapat dikatakan valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan nilai Cronbach's Alpha. di mana interpretasinya berdasarkan besar kecilnya nilai yang dihasilkan $> 0,600$ maka dikatakan reliabel. Menurut hasil seluruh uji reliabilitas diatas untuk semua variabel penelitian maka bisa dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items
Komitmen Organisasi (X1)	0,651	7
Komunikasi Organisasi (X2)	0,814	7
Fasilitas Kerja (X3)	0,702	4
Kinerja (Y)	0,630	5

Sumber : Penulis, 2026

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang dianalisis pada model regresi berdistribusi secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Test of Normality			
Variabel	Statistic	Shapiro-Wilk df	Sig.
Komitmen Organisasi	0,952	33	0,155
Komunikasi Organisasi	0,956	33	0,193
Fasilitas Kerja	0,956	33	0,200
Kinerja Pegawai	0,950	33	0,137

Sumber : Penulis, 2026

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Shapiro-Wilk, dengan ketentuan bahwa data berdistribusi normal apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ dan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ bisa disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas Shapiro-Wilk, didapatkan nilai $\text{sig} > 0,05$ oleh karena itu, dapat disimpulkan data yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi berdistribusi normal, yang merupakan salah satu syarat untuk melanjutkan analisis regresi.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas untuk mengidentifikasi apakah terdapat keterkaitan yang kuat pada variabel independen dalam model regresi. Kondisi multikolinearitas yang tinggi mengakibatkan koefisien regresi menjadi tidak stabil.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistic		
Variabel	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi (X1)	0,209	4,795

Irfan Hassandi, dkk., Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi.

Universitas Dinamika Bangsa, JUMANAGE Volume 5 Nomor 2 Juli 2026

675

Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)

Disebarluaskan dengan lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

<https://doi.org/10.33998/jumanage.2026.5.2.2919>

Komunikasi Organisasi (X2)	0,965	1,036
Fasilitas Kerja (X3)	0,207	4,842

Sumber : Penulis, 2026

Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka dinyatakan tidak ada multikoleniaritas. Dari hasil uji multikolineritas yang ditunjukkan dalam tabel, semua nilai Toleransi berada di atas 0.10 dan nilai VIF tidak lebih 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas yang signifikan di antara variabel independen (Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Fasilitas Kerja).

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi memiliki perbedaan varians dari satu residual setiap pengamatan.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,030	,362		-,083	,935
Komitmen	,013	,025	,206	,511	,613
Komunikasi	,002	,004	,103	,550	,586
Fasilitas	-,014	,031	-,185	-,456	,652

Sumber : Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji dari tabel diatas, jika nilai signifikansinya > 0,05 menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansinya < 0,05 menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka pada penelitian ini tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3.4 Uji Regresi Linear Berganda

3.4.1 Hasil Uji t

Berikut hasil uji parsial penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,490	,549		-,893	,379
Komitmen	,417	,037	,494	11,303	,000
Komunikasi	-,001	,006	-,005	-0,232	,818
Fasilitas	,555	,046	,530	12,130	,000

Sumber : Penulis, 2026

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa komitmen (X1) memiliki t hitung positif sebesar 11,303. Untuk variabel komunikasi memiliki hasil t hitung negatif yaitu -0,232. Untuk variabel fasilitas memiliki nilai t hitung positif sebesar 12,130. Dari ketiga variabel ini hanya komunikasi yang memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai. Disamping itu untuk melihat signifikansi pengaruh variabel dapat dilihat dari nilai sig. Jika nilai sig < 0,05 maka dapat dikatakan variabel tersebut

memiliki pengaruh yang signifikan. Dari hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa hanya komunikasi yang nilai sig nya $>0,05$ dapat dikatakan variabel ini tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji t diatas dapat disimpulkan H1 dapat diterima karena variabel komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H2 pada penelitian ini ditolak karena variabel komunikasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. H3 pada penelitian ini diterima, karena variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4.2 Hasil Uji f

Berikut hasil uji simultan penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115,612	3	38,537	823,303	,000 ^b
Residual	1,357	29	,047		
Total	116,970	32			

Sumber : Penulis, 2026

Uji simultan dinyatakan signifikan jika nilai probabilitas (Sig.) dari uji F berada di bawah tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Selanjutnya, jika nilai Sig $> 0,05$, maka uji simultan dianggap tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisis, nilai Sig. F sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan variabel Komitmen Organisasi (X1), Komunikasi Kerja(X2) dan Fasilitas Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi (R²) penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,994 ^a	0,989	0,987	0,215

Sumber : Penulis, 2026

Nilai R² sebesar 0,989 berarti 98,9% variasi pada variabel Kinerja Pegawai bisa dinyatakan oleh variabel Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja. Dengan kata lain, ketiga variabel ini memiliki kontribusi yang besar dalam memengaruhi kinerja pegawai.

3.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang menguntungkan terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi. Temuan tersebut sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor internal yang berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Afuan et al., (2023) serta Rizal et al., (2023) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, keterikatan emosional yang kuat, serta kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal cenderung mampu menampilkan kinerja yang lebih baik. Keselarasan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa komitmen organisasi tidak hanya mencerminkan sikap psikologis pegawai, tetapi juga menjadi pendorong munculnya perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab, khususnya dalam lingkungan organisasi pemerintahan.

Irfan Hassandi, dkk., Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi.

Universitas Dinamika Bangsa, JUMANAGE Volume 5 Nomor 2 Juli 2026

677

Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)

Disebarluaskan dengan lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

<https://doi.org/10.33998/jumanage.2026.5.2.2919>

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Manullang et al., (2022) dan Nurpratama & Yudianto, (2022) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Fasilitas kerja yang lengkap dan terpelihara dengan baik memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dengan kualitas yang lebih optimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan faktor eksternal yang berperan nyata dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai ASN.

Berbeda dengan kedua variabel tersebut, komunikasi organisasi dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Hermawati et al., (2022) dan Syafitri & Toni, (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja. Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh kondisi faktual di lapangan, di mana komunikasi yang berlangsung dalam instansi lebih bersifat administratif dan belum dimanfaatkan secara optimal sebagai sarana strategis untuk mendorong perubahan perilaku kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan komunikasi organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan efektivitas penerapannya, bukan hanya oleh keberadaan proses komunikasi itu sendiri.

Secara simultan, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh perpaduan antara faktor internal dan eksternal. Penelitian Rahayu & Dahlia, (2023) menegaskan bahwa komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja secara bersama-sama membentuk sistem kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja secara bersama-sama membentuk suatu sistem kerja yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Meskipun komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara parsial, perannya tetap terlihat ketika berinteraksi dengan variabel lain dalam organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai ASN perlu dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh, meliputi penguatan komitmen organisasi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta perbaikan komunikasi internal agar dapat berfungsi secara lebih efektif.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan fasilitas kerja merupakan dua faktor yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi. Pegawai yang memiliki rasa kesetiaan, keterikatan, dan kemauan berkorban demi kepentingan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Fasilitas kerja yang memadai turut memperkuat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Sementara itu, komunikasi organisasi tidak memberikan pengaruh yang berarti secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses komunikasi internal di instansi tersebut belum berjalan optimal sehingga belum mampu mendorong perubahan kinerja secara signifikan. Meskipun demikian, secara simultan ketiga variabel tetap menunjukkan peran bersama dalam memengaruhi kinerja, yang menggambarkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja sistem organisasi yang saling terkait. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan komitmen organisasi dan peningkatan fasilitas kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, disertai perbaikan alur komunikasi internal agar fungsi koordinasi dalam organisasi dapat berjalan lebih efektif.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi terus meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui pembinaan yang berkelanjutan, penanaman nilai-nilai organisasi, serta pemberian penghargaan atas kinerja dan loyalitas pegawai. Selain itu, peningkatan dan pemeliharaan fasilitas kerja perlu menjadi perhatian utama karena fasilitas yang memadai terbukti mampu mendukung efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Meskipun komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perbaikan sistem komunikasi internal tetap diperlukan agar koordinasi dan penyampaian informasi dapat berjalan lebih terstruktur dan efektif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas objek penelitian

guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

5. Daftar Pustaka

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Emas*, 3(6), 94–107.
- Hassandi, I. (2024). MILLENNIALS INVESTMENT DECISION ON INDONESIA GOVERNMENT SUKUK: AN ANALYSIS USING BEHAVIOURAL FACTORS. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 20(1), 40–49. <https://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>
- Hassandi, I., Pangestu, M. G., Yossinomita, Y., Fadillah, Y., Wijaya, D. R., & Cristhian, I. (2025). PENGARUH HARGA, KEAMANAN, DAN KETEPATAN WAKTU PENGIRIMAN PADA KEPUTUSAN PENGGUNAAN LAYANAN J&T EXPRESS DI KOTA JAMBI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)*, 5(1), 14–28.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan berbasis implementasi kompetensi dan komunikasi organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199–2209.
- Jannah, A. N., & Akhiruddin, A. (2025). Pengaruh Live Streaming Penjualan, Online Customer Review, dan Konten Marketing Terhadap Keputusan Pembelian pada Produk SHERIZ OFFICIAL di Tiktok Shop. (Studi Pada Wilayah Gresik Jawa Timur). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 413–422.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 10–21.
- Nata, A. D., & Machpudin, A. (2022). Analisis proses budaya organisasi mempengaruhi efektivitas organisasi melalui peran komunikasi organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 703–712.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal investasi*, 8(1), 36–46.
- Praya, Z., & Tanjung, A. A. (2024). Usaha Peningkatan Kinerja UMKM Melalui Digital Marketing dan Media Sosial Sebagai Media Promosi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 2(4).
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 470474.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Sudibyo, S., & Kirana, D. I. (2024). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DENGAN KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SHOPEE AREA TEMBALANG. *Journal of Management*, 10(1).
- Syafitri, V. P., & Toni, A. (2024). Komunikasi organisasi dalam proses pembentukan budaya organisasi melalui agent of change. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 5(2), 1602–1610.
- Tahitu, A., Tutuhatunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di Kota Ambon. *Jurnal Badati*, 6(1), 53–72.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.

Irfan Hassandi, dkk, Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Jambi. Universitas Dinamika Bangsa, JUMANAGE Volume 5 Nomor 2 Juli 2026

679

Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)

Disebarluaskan dengan lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*

<https://doi.org/10.33998/jumanage.2026.5.2.2919>

