

## Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerja Tim, dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya

Asril Asril<sup>1\*</sup>, Fauzi Fauzi<sup>2</sup>, Mirza Mirza<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kepala Bidang Keolahragaan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pidie Jaya - Aceh  
\*email: riemalaka@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen  
email: fauzikalia2017@gmail.com ; mirjastie@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v5i1.95>

### Article history

Received:  
April 11, 2026  
Accepted:  
April 15, 2026  
Published:  
April 17, 2026

Page:  
66 – 75

**Keywords;**  
work effectiveness,  
organizational  
communication,  
teamwork,  
organizational  
commitment



© 2023  
Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License.

**ABSTRACT:** This article examines and analyzes work effectiveness by examining the direct and indirect impacts of organizational communication, teamwork, and organizational commitment. It applies qualitative descriptive research methods and statistical analysis using a path analysis model. A survey was conducted on the management of the National Sports Committee (KONI) in Pidie Jaya Regency, using a questionnaire for data collection. The results revealed: (1) There is a causal relationship between organizational communication, teamwork, and organizational commitment, thus directly and indirectly influencing the management's work effectiveness. The direct and indirect effects of organizational communication are 37.97%, teamwork 30.41%, and organizational commitment 41.86%, respectively, on the work effectiveness of the KONI management in Pidie Jaya Regency. (2) The simultaneous application of organizational communication, teamwork, and organizational commitment significantly contributes to the management's work effectiveness by 37.8%.

**ABSTRAK:** Artikel mengkaji dan analisis efektivitas kerja dengan melihat dampak langsung dan tak langsung dari faktor komunikasi organisasi, kerja Tim dan juga Komitmen organisasi. Menerapkan metode penelitian deskriptif kualitatif dan analisis statistik menggunakan model analisis jalur. Dilakukan riset survei pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya, melalui kuesioner dalam pengumpulan datanya. Hasilnya, ditemukan bahwa: (1) Terdapat hubungan kausalitas antara faktor komunikasi organisasi, kerja Tim dan juga Komitmen organisasi, sehingga saling berhubungan langsung dan tidak langsung mempengaruhi efektivitas kerja pengurus. Yakni masing-masing, pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi organisasi sebesar 37,97%, kerja tim sebesar 30,41%, dan komitmen organisasi sebesar 41,86% terhadap efektivitas kerja pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya. (2) Secara simultan penerapan komunikasi organisasi, kerja tim dan komitmen organisasi memberi kontribusi signifikans positif terhadap efektivitas kerja pengurus sebesar 37,8%.

### 1. Pendahuluan

Bupati Pidie Jaya, Sibril Malasyi, resmi dilantik sebagai Ketua Umum KONI Kabupaten Pidie Jaya periode 2025-2029 pada 11 September 2025 lalu dan langsung melakukan perombakan dan penargetan prestasi untuk masa mendatang. Seperti menargetkan Prestasi pada event PORA 2026 mendatang dengan target mencapai 17 medali pada Pekan Olahraga Aceh XV di Aceh Jaya tahun 2026. Untuk hal tersebut, pemerintah kabupaten Pidie Jaya menegaskan berkomitmen untuk melakukan pembinaan terarah, terstruktur, dan modern untuk memperbaiki prestasi dari ajang sebelumnya.

Pemerintah daerah tersebut mengakui bahwa infrastruktur olahraga masih minim dan berupaya meningkatkannya. Belum menerapkan Manajemen Modern dengan eranya, dan tugas besar kedepan untuk

membangun komunikasi yang sehat agar potensi atlet lokal mampu bersaing di tingkat provinsi, nasional hingga internasional.

Pada Pekan Olahraga Aceh (PORA) ke XIV di Pidie tahun 2022, Pidie Jaya hasnya mampu mengikuti 16 cabor dan menduduki peringkat 15 dari 23 kabupaten/kota di Aceh. Maka pembenahan pengurus KONI menjadi pertarungan dalam meningkatkan prestasinya dan hasil prestasi atlet di kabupaten ini ke depan.

Prestasi olahraga daerah tidak hanya bergantung pada kegiatan kompetitif semata, tetapi juga pada interaksi antara sistem pendidikan olahraga dengan lembaga pembinaan prestasi seperti Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI). KONI sebagai organisasi induk olahraga prestasi bertanggung jawab terhadap pembinaan cabang olahraga, pengembangan atlet, serta strategi peningkatan prestasi dalam ajang kompetisi regional seperti Pekan Olahraga Provinsi (PORPROV) maupun nasional.

Penelitian kasus menunjukkan bahwa peran KONI memiliki korelasi positif terhadap prestasi atlet pada tingkat daerah, yang menegaskan pentingnya koordinasi antara lembaga pendidikan olahraga dan organisasi olahraga prestasi dalam memaksimalkan hasil kompetitif (Junaidi, 2025).

Keberhasilan organisasi KONI Kabupaten Pidie Jaya ini sangat ditentukan oleh efektivitas kerja pengurus dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja yang telah ditetapkan. Menurut Gibson *et al.* (2019), efektivitas kerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kerja pengurus KONI adalah komunikasi organisasi. Berdasarkan teori komunikasi organisasi (Pace & Faules, 2023), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang memungkinkan terjadinya koordinasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan kesamaan pemahaman, memperlancar arus informasi, serta meminimalkan konflik kerja. Namun, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan kesalahpahaman, lemahnya koordinasi, dan ketidakefektifan pelaksanaan program kerja.

Juga efektivitas kerja pengurus KONI tidak terlepas dari kualitas komunikasi organisasi yang terbangun di dalamnya. Komunikasi kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan pemahaman kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Rahman & Lestari, 2024). Dengan demikian, komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan kerja yang harmonis.

Selain komunikasi organisasi, kerja tim juga menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas kerja. Diketahui bahwa, organisasi olahraga memiliki karakteristik kerja yang menuntut kolaborasi lintas bidang dan lintas kepentingan. Kerja tim yang efektif ditandai dengan adanya kepercayaan, komunikasi terbuka, pembagian peran yang jelas, serta komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi (Katzenbach & Smith, 2018). Putri dan Sariyathi (2017) menyatakan kerjasama tim merupakan cara yang bagus untuk menggabungkan keterampilan yang berbeda dan menghasilkan solusi kreatif yang membuat bekerja bersama lebih kompetitif dari pada individu. Menurut Armstrong dan Baron (2008) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individu menghasilkan pencapaian yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individunya.

Robbins dan Coulter (2020) menunjukkan bahwa organisasi dengan kerja tim yang kuat cenderung memiliki tingkat efektivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang bekerja secara individualistik. Penelitian Paat, Dotulong, Pandowo (2023) membuktikan adanya pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap efektivitas kerja.

Di sisi lain, komitmen organisasi juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja pengurus. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi demi pencapaian tujuan organisasi (Allen & Meyer, 2017). Pengurus yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada rendahnya partisipasi, meningkatnya sikap apatis, dan menurunnya efektivitas kerja (Luthans, 2021).

Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi manajemen sumber daya manusia. Pengertian komitmen saat ini, tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai bekerja di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, pegawai mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Hal ini

hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di organisasi yang bersangkutan (Arfan & Hidayat, 2023).

Cangara (2015) menyatakan bahwa, "komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar sesama manusia (2) melalui pertukaran informasi (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain (4) serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.

Dalam praktiknya, efektivitas kerja pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu fenomena yang sedang terjadi adalah belum optimalnya komunikasi organisasi antar pengurus dan antar bidang. Informasi terkait kebijakan, program kerja, serta jadwal kegiatan sering kali tidak tersampaikan secara merata, sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pola komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi belum berjalan secara efektif. Padahal, komunikasi organisasi yang baik berperan penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang selaras dan menghindari kesalahan pelaksanaan program (Robbins & Judge, 2019).

Fenomena yang terjadi pada organisasi olahraga daerah, termasuk KONI Kabupaten Pidie Jaya, menunjukkan bahwa efektivitas kerja pengurus belum sepenuhnya optimal. Dalam praktiknya, masih dijumpai kendala komunikasi antar bidang, koordinasi yang belum berjalan maksimal, serta perbedaan tingkat keterlibatan dan dedikasi antar pengurus. Kondisi tersebut berimplikasi pada pelaksanaan program kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Fenomena ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lemahnya komunikasi, kerja tim, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja organisasi (Gibson et al., 2019; Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian yang mengkaji pengaruh komunikasi organisasi, kerja tim, dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan organisasi olahraga, serta kontribusi praktis bagi pengurus KONI dan pemerintah daerah meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi olahraga di Kabupaten Pidie Jaya.

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan analisis statistik inferensia (induktif), suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2025).

Penelitian ini dilaksanakan pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kabupaten Pidie Jaya, Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2026. Dengan menggunakan instrument kuesioner dari operasional variabel penelitian berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Komunikasi Organisasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. Sumber: Firmansyah <i>et al.</i> , (2016), Mas'ud (2024)	Keterbukaan Informasi Penerimaan Umpan Balik Berbagi Informasi Memberikan Informasi Tugas Mengurangi Ketidakpastian Tugas
Kerja Tim (X <sub>2</sub> )	Kerja Tim adalah sebuah kelompok yang secara individu memiliki upaya yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input yang dilakukan secara individu. Sumber: Robbins & Judge (2017), Kaswan (2017)	<i>Networking</i> (Jejaring) <i>Coordination</i> (koordinasi) <i>Cooperation</i> (kerja sama) <i>Collaboration</i> Kerja Tim
Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> )	Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber: Priansa (2018).	Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif
Efektivitas Kerja (Y)	efektivitas merupakan keadaan dimana menunjukkan tingkat keberhasilan dari kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dulu. Sumber: Monica (2022), Admosoeprapto (2016)	Pencapaian Tujuan Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Tepat Waktu

## Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistik dengan model jalur, untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan *et al.*, 2023).

Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Dan persyaratan menggunakan statistik inferensial (menggunakan model jalur) memenuhi beberapa hal, yakni normalitas model, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2025).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 61 orang, yang merupakan pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya periode 2025-2029.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### (1). Uji Intrumen

Sebagai persyaratan, dan menimbang data dikumpulkan melalui kuesioner, Maka perlu dilakukan *validity test*. agar yakin dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS, sebagaimana ditunjukkan dalam lampiran, maka hasil uji validasinya adalah:

Tabel 2 Uji Validitas Instrumen

No	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
<b>Komunikasi Organisasi</b>					
1	Informasi mengenai program kerja KONI disampaikan dengan jelas kepada seluruh pengurus.	0,711	0,300	0,000	Valid
2	Pengurus memahami tugas dan tanggung jawab Pengurus melalui komunikasi yang diberikan pimpinan.	0,789	0,300	0,000	Valid
3	Komunikasi antar pengurus berlangsung secara terbuka dan saling menghargai.	0,743	0,300	0,000	Valid
4	Informasi dari pimpinan mudah dipahami dan tidak menimbulkan penafsiran ganda.	0,795	0,300	0,000	Valid
5	Umpan balik atas pelaksanaan tugas selalu diberikan oleh pimpinan atau rekan kerja.	0,799	0,300	0,000	Valid
<b>Kerja TIM</b>					
1	Pengurus KONI saling bekerja sama dalam melaksanakan program kerja	0,687	0,300	0,000	Valid
2	Terdapat rasa saling percaya antar pengurus dalam bekerja.	0,648	0,300	0,000	Valid
3	Setiap pengurus memahami perannya dalam tim kerja.	0,700	0,300	0,000	Valid
4	Koordinasi antar bidang berjalan dengan baik.	0,713	0,300	0,000	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>					
1	Pengurus merasa bangga menjadi bagian dari pengurus	0,707	0,300	0,000	Valid
2	Pengurus memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari KONI.	0,736	0,300	0,000	Valid
3	Pengurus merasa senang menghabiskan karier Pengurus di organisasi ini.	0,866	0,300	0,000	Valid
4	Pengurus bersedia mengerahkan usaha maksimal demi kemajuan KONI.	0,877	0,300	0,000	Valid
5	Pengurus merasa terlalu banyak yang harus dikorbankan jika Pengurus keluar dari organisasi ini.	0,839	0,300	0,000	Valid
6	Pengurus merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi ini.	0,655	0,300	0,000	Valid
7	Pengurus tetap komitmen menjalankan tugas walau menghadapi keterbatasan.	0,865	0,300	0,000	Valid
8	Pengurus mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.	0,825	0,300	0,000	Valid
9	Pengurus merasa bertanggung jawab untuk tetap menjadi bagian dari organisasi	0,912	0,300	0,000	Valid
<b>Efektifitas Kerja</b>					
1	Pengurus mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,770	0,300	0,000	Valid
2	Pengurus bekerja secara efisien dalam melaksanakan tugas organisasi.	0,605	0,300	0,000	Valid
3	Hasil kerja Pengurus mendukung pencapaian tujuan KONI.	0,754	0,300	0,000	Valid
4	Program kerja yang Pengurus tangani dapat berjalan sesuai rencana.	0,638	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel, dan dengan membandingkan hasil r-hitung dengan r-min = 0,300, maka tampak hasilnya semua valid dan dibuktikan juga dari hasil uji signifikansinya. Sehingga semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai pengukur variabel penelitian.

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

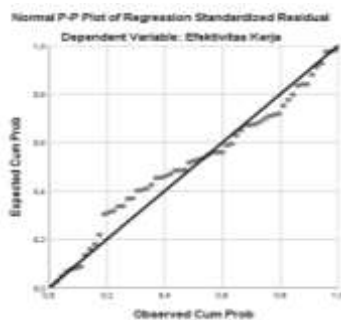
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0,821	5	Reliable Tinggi
Kerja TIM	0,621	4	Reliable Sedang
Komitmen Organisasi	0,925	9	Reliable Tinggi
Efektifitas Kerja	0,640	4	Reliable Sedang

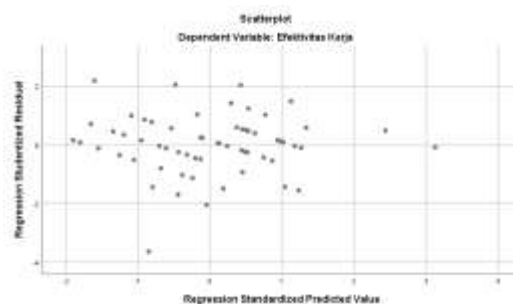
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tingkat validitas dan koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah valid dan reliable, dan hasilnya tinggi, dan dapat digunakan dalam penelitian.

## (2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya (Gambar 1), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.



Gambar 1. Uji Normalitas dalam Model



Gambar 2. Uji Uji Heterokedastisitas Model

Dan uji heterokedastisitas (Gambar 2) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas, yakni berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta				Tolerance	VIF
Komunikasi Organisasi		,413	3,707	,000	,881	1,135
Kerja TIM		,345	3,244	,002	,967	1,035
Komitmen Organisasi		,451	4,035	,000	,876	1,142

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

## (3). Hasil Analisis Jalur

Data penelitian terhadap 61 pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasya. Hasil hitung dan uji model jalur: dapat dilihat pada hasil olahan data dengan SPSS berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Jalur

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	67,094	3	22,365	11,532	,000 <sup>b</sup>
Residual	110,545	57	1,939		
Total	177,639	60			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kerja TIM, Komunikasi Organisasi

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 11,532 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 61 pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,76. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi ( $X_1$ ), Kerja Tim ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap efektifitas kerja ( $Y$ ) pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		<i>Komunikasi Organisasi</i>	<i>Kerja TIM</i>	<i>Komitmen Organisasi</i>
<i>Komunikasi Organisasi</i>	Pearson Correlation	1	,139	,334**
	Sig. (2-tailed)		,287	,009
<i>Kerja TIM</i>	Pearson Correlation	,139	1	,158
	Sig. (2-tailed)	,287		,223
	N	61	61	61

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 7 tampak hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus) diketahui hubungan antar variabel Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Jalur</i> (Constant)	2,746	2,433		1,129	,264
Komunikasi Organisasi	,213	,058	,413	3,707	,000
Kerja TIM	,312	,096	,345	3,244	,002
Komitmen Organisasi	,129	,032	,451	4,035	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

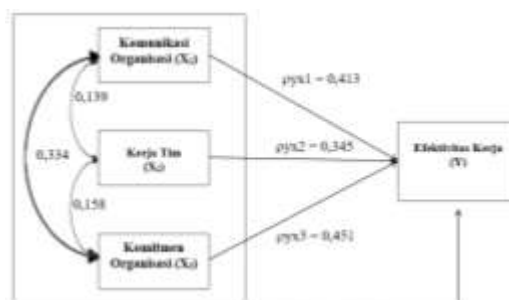
Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini, dengan kriteria pengujian adalah total  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Koefisien jalur Komunikasi sebesar  $\rho_{yx1} = 0,413$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,707 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,707 > 2,01$ ), Sehingga variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada pengurus.

Koefisien jalur variabel Kerja Tim,  $\rho_{yx2} = 0,345$ . Hasil uji juga dinyatakan signifikansi karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,244 > 2,01$ ), Artinya variabel kerja Tim berpengaruh terhadap efektifitas kerja pengurus.

Koefisien jalur variabel komitmen organisasi  $\rho_{yx3} = 0,451$ . Hasil uji dinyatakan signifikansi, Maka variabel komitmen organisasi berpengaruh efektifitas kerja pengurus.

Sehingga, hasil model jalur yang diperoleh digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 3. Hasil Model Jalur

## b. Pembahasan

### (1). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Besarnya pengaruh langsung komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,413$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,413)^2 \times 100\% = 17,05\%$ . Besarnya pengaruh tidak langsung dinyatakan:

- Pengaruh komunikasi organisasi melalui kerja Tim, adalah  $(0,413)(0,139)(0,345) \times 100\% = 8,97\%$ .
- Pengaruh komunikasi organisasi melalui komitmen organisasi, adalah  $(0,413)(0,334)(0,451) \times 100\% = 11,98\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja, yakni sebesar 37,97%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Suraswati, et, al., (2019) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja aparatur pemerintahan. Demikian pula Julian & Wirawan (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi yang cukup besar.

Penelitian Nurdin dan Prinandita (2023) juga membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya berkorelasi dengan efektivitas kerja. Selain itu, Arifandi et al. (2024) menegaskan bahwa komunikasi organisasi yang efektif mampu meningkatkan efektivitas tim kerja melalui koordinasi dan kolaborasi yang lebih baik. Dengan demikian, temuan penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa komunikasi organisasi merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan efektivitas kerja, termasuk pada pengurus organisasi olahraga di tingkat daerah.

### (2). Pengaruh Kerja Tim terhadap Efektivitas Kerja

Besarnya pengaruh langsung kerja Tim pada Efektivitas kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,345$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,345)^2 \times 100\% = 11,90\%$ . Besarnya pengaruh tak langsung dinyatakan:

- Pengaruh kerja tim melalui komunikasi organisasi adalah  $= (0,345)(0,139)(0,413) \times 100\% = 8,97\%$
- Pengaruh kerja tim melalui komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja  $= (0,345)(0,158)(0,451) \times 100\% = 9,54\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kerja tim terhadap efektivitas kerja, yakni sebesar 30,41%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Paat, et al., (2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Arifandi et al. (2024) juga menunjukkan bahwa efektivitas tim sangat dipengaruhi oleh kualitas kolaborasi dan koordinasi internal. Penelitian lain oleh beberapa studi manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa tim yang solid mampu meningkatkan produktivitas, mempercepat penyelesaian tugas, serta meminimalkan konflik internal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

### (3). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Besarnya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,451$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,451)^2 \times 100\% = 20,34\%$ . Besarnya pengaruh tak langsung dinyatakan:

- Pengaruh komitmen organisasi melalui komunikasi  $(0,451)(0,334)(0,413) \times 100\% = 11,98\%$ .
- Pengaruh komitmen organisasi melalui kerja tim  $(0,451)(0,158)(0,345) \times 100\% = 9,54\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja sebesar 41,86%.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (2021) melalui model tiga komponen komitmen organisasi (afektif, keberlanjutan, dan normatif), yang menyatakan bahwa komitmen memiliki hubungan positif dengan kinerja dan efektivitas kerja individu. Selain itu, Luthans (2021) menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja dan produktivitas yang lebih baik. Penelitian Khan et al. (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti teoritis dan empiris bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pengurus.

#### (4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,413 X_1 + 0,345 X_2 + 0,451 X_3$ . Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

Variabel komunikasi organisasi (bernilai positif (0,413) artinya hasil analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komunikasi organisasi akan meningkatkan variabel terikat sebesar 0,413 satuan. Semakin baik komunikasi organisasi baik dalam bentuk komunikasi vertikal (atasan bawahan), horizontal (antar rekan kerja), maupun komunikasi diagonal maka semakin meningkat pula efektivitas kerja. Hasil regresi ini mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan variabel terikat dalam penelitian.

Variabel kerja Tim bernilai positif (0,345) menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kerja tim dan variabel terikat. Dengan kata lain, semakin efektif kerja tim yang ditandai dengan adanya koordinasi yang baik, komunikasi terbuka, saling percaya, serta komitmen terhadap tujuan bersama, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja para pengurus. Kerja tim merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan variabel terikat dalam penelitian. Upaya peningkatan efektivitas tim akan berdampak langsung pada optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

Variabel komitmen organisasi sebesar 0,451 menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan individu dengan komitmen rendah. Hasil regresi ini memperlihatkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan variabel terikat. Peningkatan komitmen anggota terhadap nilai, tujuan, dan keberlangsungan organisasi akan berdampak langsung pada optimalisasi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
jalur	,615 <sup>a</sup>	,378	,345	1,39262

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kerja TIM, Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans komunikasi organisasi, kerja tim dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,615 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 61,5%.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,378 menjelaskan bahwa kontribusi komunikasi organisasi, kerja tim dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya sebesar 37,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 62,2% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti (nilai residu), seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi dan keterampilan, budaya kerja dan disiplin kerja, serta faktor eksternal lainnya yang juga mungkin memengaruhi kinerja namun tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, maka pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya yaitu sebesar 37,97%.
- Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, maka pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel kerja tim terhadap efektivitas kerja pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya yaitu sebesar 30,41%.

- c) Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, maka pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya yaitu sebesar 41,86%.
- d) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel komunikasi organisasi dengan kerja tim pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya yaitu sebesar 13,9%.
- e) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kerja tim dengan komitmen organisasi pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya yaitu sebesar 15,8%.
- f) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel komitmen organisasi dengan komunikasi organisasi pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya yaitu sebesar 33,4%.
- g) Berdasarkan hasil uji disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (Ho) ditolak, yang berarti bahwa variabel komunikasi organisasi, Kerja Tim dan Komitmen Organisasi terhadap efektivitas kerja pada pengurus KONI Kabupaten Pidie Jaya.

#### Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Arifandi *et al.* (2024). The role of organizational communication in improving work team effectiveness. *PRODUCTIVITY: Journal of Integrated Business, Management, and Accounting Research*, 1(2), 96–104
- Armstrong, M dan Angela Baron. (2008). *Human Capital Management: Achieving Added Value through People*. Kogan Page.
- Cangara (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Firmansyah *et al.* (2016). *Organisasi dan Manajemen*. Bisnis. Ombak, Yogyakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2019). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harlindah Harniati Arfan, Muhammad Hidayat (2023). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manusagre* 1(6), 908-915
- Julian, D., & Wirawan, S. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Tabalong Jaya Marga Bersama. *JAPB*, 7(1), 806–814
- Junaidi, S. & Nuryanto, G. N. (2025). *Evaluasi Manajemen Pembinaan Olahraga Prestasi KONI Kabupaten Purworejo* — manajemen pembinaan KONI dan prestasi atlet.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2018). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Khan *et al.* (2019). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292–298.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi (2025). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Dilengkapi dengan pengolahan data dengan SPSS dan E-Views*. Banda Aceh; Bandar Publishing
- Mas'ud, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 121–134.
- Monica Feronica Bormasa (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*, Penerbit CV. Pena Persada, Jawa Tengah
- Nurdin, S., & Prinandita, S. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 14–25

- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2023). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Priskilla F. Paat, Lucky O. H. Dotulong, Merinda H. Ch. Pandowo (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado, *Jurnal EMBA* 11(4), 916-926, ISSN 2303-1174
- Putri, L, D.P & Sariyathi N.K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Ranon. *E Jurnal Manajemen UNUD*, 6(6),3398-3430. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/30156>. Diakses pada 4 April 2023
- Priansa, Donni Juni (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Rahman, H., Lestari, P., & Nugroho, B. (2024). Peran Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja dan Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 22(1), 40–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson Education. New Jersey
- Suraswati *et al.*, (2019). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja aparat di kantor kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*. <https://doi.org/10.55678/prj.v9i1.331>