

Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisas terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cileungsi

The Effect of Organizational Commitment and Communication on Employee Performance in the Cileungsi District Office

Oleh:

Siti Laela¹; Eka Giovana Asti²; Rista Handayani³; Ira Yunita⁴

Universitas IPWIJA^{1,2,3,4}

siti_laela65@yahoo.com¹; ekagiovanaasti@yahoo.co.id²; handayaniris40@gmail.com³;

irayunita035@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cileungsi 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Cileungsi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor kecamatan Cileungsi yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan observasi. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Analisis data yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis koefisien determinan (R^2) dan regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Pengolahan data penelitian menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 24.0. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan F hitung $> F$ tabel ($61,451 > 3,18$) atau nilai sig ($0,000 < 0,05$). Sedangkan hasil perhitungan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0,05$ diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel ($2,049 > 2,00856$) atau sig ($0,046 < 0,05$). Adapun hasil perhitungan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0,05$ diperoleh t hitung $> t$ tabel ($10,865 > 2,00856$) atau sig ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki komunikasi dan komitmen organisasi.

Kata kunci:

kinerja karyawan, komunikasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The effect of communication on employee performance in the Cileungsi District Office 2) The effect of organizational commitment on employee performance in the Cileungsi District Office. The population of this study were employees of the Cileungsi sub-district office, totaling 53 people. The sampling technique used is the saturated sample method. The type of data used in this research is quantitative using a Likert scale. Methods of data collection by distributing questionnaires and observation. The research data used in this research is primary data. Data analysis used in the form of validity test and reliability test. Analysis of the determinant coefficient (R^2) and multiple linear regression were used as analytical tools while testing the hypothesis using the F test and T test. Research data processing used the help of IBM SPSS Statistics 24.0. The calculation results show that simultaneously (F test) there is a significant influence between communication and organizational

commitment on employee performance with F count $>$ F table ($61.451 > 3.18$) or sig value ($0.000 < 0.05$). While the results of partial calculations have a positive and significant influence between communication on employee performance with a significant level of 0.05, the results obtained are t count $>$ t table ($2.049 > 2.00856$) or sig ($0.046 < 0.05$). As for the partial calculation results, there is a positive and significant influence between organizational commitment on employee performance with a significant level of 0.05 obtained t count $>$ t table ($10.865 > 2.00856$) or sig ($0.000 < 0.05$). Based on these findings, to improve employee performance it is suggested that efforts be made to improve communication and organizational commitment.

Keywords:

communication, employee performance, organizational commitment

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam setiap kegiatan, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Organisasi dituntut agar dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien tergantung pada peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen bertugas mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih berkualitas, baik buruknya kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerjanya. Maka untuk dapat melihat baik buruknya kinerja tersebut, perlu adanya evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi sehingga visi dan misi yang ada di dalam perusahaan maupun organisasi tercapai.

Kecamatan Cileungsi adalah satuan kerja yang berhadapan langsung dengan masyarakat luas. Citra dan keberhasilan Kecamatan Cileungsi hampir secara keseluruhan ditentukan oleh kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Disamping itu, masyarakat Cileungsi sudah cukup maju dan mempunyai kompleks permasalahan yang cukup tinggi sehingga dibutuhkan aparatur yang bekerja secara profesional. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, kantor Kecamatan Cileungsi memerlukan komunikasi yang efektif sebagai acuan atau pedoman dalam melaksanakan tugas di seluruh bidang yang ada di dalam organisasi tersebut.

Dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis secara sekilas ada masalah pada kinerja karyawan di kantor kecamatan Cileungsi. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan disebabkan oleh faktor komunikasi dan komitmen organisasi pada karyawan kantor Kecamatan Cileungsi. Dimana komunikasi atau penyampaian informasi di kantor tersebut mengalami keterlambatan. Keterlambatan seperti menyiapkan tugas-tugas yang ada, keterlambatan inilah yang menyebabkan penyampaian informasi terhambat dan menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan. Selanjutnya, permasalahan terkait komitmen organisasi pada kantor Kecamatan Cileungsi yang masih kurang baik. Kurangnya komitmen karyawan dapat dilihat dari minimnya keterlibatan karyawan pada kegiatan dan sarana yang mendukung kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan sangat penting bagi keberlangsungan kinerja, baik kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja organisasi.

Fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yang ditemukan oleh peneliti di lapangan, ada beberapa karyawan dan anggota tim pelaksana proyek kecamatan, mengeluhkan bahwa beberapa anggota pelaksana mengubah prosedur kegiatan tanpa adanya konfirmasi dan koordinasi dengan anggota yang lain, sehingga rekan yang lainnya mengalami kebingungan pada prosedur dan pelaksanaan proyek tersebut karena diubah tanpa koordinasi dan konfirmasi. Hal tersebut menyebabkan proyek dimulai tidak tepat waktu, dan mendapat protes dari beberapa pihak, yang dimana seharusnya kegiatan dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan jam yang

sudah ditentukan. Fenomena selanjutnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu, pada saat apel yang dilaksanakan di kantor Kecamatan Cileungsi pada pagi dan sore hari, terdapat sebagian karyawan berhalangan hadir dalam mengikuti apel, bahkan ada pula karyawan yang tidak mengikuti apel pagi dan sore. Apel merupakan salah satu sarana untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, pada kenyataannya sebagian besar karyawan kantor Kecamatan Cileungsi belum melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik.

Berdasarkan fenomena di atas dapat menjelaskan bahwa komunikasi yang baik sangat diperlukan bagi keberlangsungan kinerja karyawan dalam organisasi. Keterlambatan informasi berdampak pada kinerja karyawan, karyawan bekerja tidak maksimal dan pekerjaan yang dilakukan tidak efektif dan efisien. Selain komunikasi, diperlukan juga komitmen organisasi karena dengan adanya komitmen pada diri karyawan maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin. Namun, kurangnya komitmen karyawan pada organisasi akan menurunkan kualitas kinerja karyawan, yang disebabkan karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya tepat pada waktunya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah juga hanya sekedar bergabung secara fisik saja dan juga kurang bersedia untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, hal ini tentu akan menghambat kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Cileungsi.

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai tugas dan persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah ditentukan. Menurut Catio, Sarwani, dan Ruknan (2020:107) "Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam ruang lingkup tanggung jawabnya. Dan kinerja menurut Ajabar (2020:28) "Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Demikian juga kinerja menurut Fatimah (2017:12) "Kinerja diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama".

Dari teori-teori di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah proses atau hasil kerja karyawan secara keseluruhan dalam pelaksanaan tugas dan tujuan-tujuan organisasi selama periode tertentu. Dalam pelaksanaan kinerja karyawan melalui beberapa tahapan untuk mencapainya dan memiliki tujuan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, kinerja karyawan merupakan elemen penting bagi kemajuan organisasi. Karena kinerja karyawan menggambarkan baik atau buruknya organisasi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan guna memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ricki Saputro (2019:2) dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Tegal. Menghasilkan penelitian bahwa, "Secara empiris komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai". Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fitria Meri Andani (2017:2) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo. Menghasilkan penelitian, bahwa "Komunikasi organisasi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan". Yang berarti dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menghasilkan produktivitas yang baik juga.

Kemudian, adapun penelitian yang mendukung yaitu menurut Suci Rachmawati (2016:2) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Eq Trans Sukoharjo). Menghasilkan penelitian, "Ada pengaruh yang signifikan komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama variabel komunikasi dan komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan". Selanjutnya penelitian menurut Desani, Tangelica, dan Irida (2019:1070) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Mesin Agri. Menghasilkan penelitian bahwa, "secara simultan variabel bebas komunikasi dan komitmen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja". Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa yang tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Relawati dan Kasmari (2019:516) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Majapahit, Semarang. Menghasilkan bahwa "Komunikasi dan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Semakin baik komunikasi dan komitmen organisasional di perusahaan maka, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mencapai target yang diinginkan dan disetiap harinya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Merujuk pada pemahaman bahwa kinerja sebagai hasil kerja atau kegiatan dalam sebuah organisasi ataupun institusi maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan faktor yang utama adalah komunikasi.

Dalam setiap pekerjaan tidak lepas dari adanya komunikasi, komunikasi yang baik akan memudahkan proses penyampaian informasi dalam sebuah organisasi atau institusi. Komunikasi dapat menumbuhkan ikatan antar karyawan menjadi semakin baik dan lebih dekat dengan karyawan yang lainnya. Menurut Cahyono (2019:8) "Komunikasi mengandung pengertian memberikan informasi, pesan atau gagasan pada orang lain dengan maksud agar orang lain tersebut memiliki kesamaan informasi, pesan atau gagasan dengan pengirim pesan". Dan menurut Caropeboka (2017:1) "Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan komunikan". Demikian juga komunikasi menurut Abdullah (2015:1) "Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan yang disampaikan seseorang (komunikan) atau komunikasi dapat dikatakan juga sebagai suatu proses pengoperan pesan dari individu kepada individu lain, dari individu ke suatu kelompok kecil (small group) maupun kelompok besar (large group)."

Dari teori-teori di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan atau proses penyampaian pesan antara komunikator dan komunikan, yang dimana di dalam pesan tersebut terdapat informasi yang disampaikan dan dipahami antara pelaku komunikasi. Karena apabila informasi yang disampaikan dipahami dengan baik oleh karyawan, mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri dan tentunya berpengaruh pada tercapainya tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian menurut Darmawan (2015:206) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. Menghasilkan penelitian, bahwa "Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai". Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kerjanya akan meningkat.

dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Vivian Febriani Derek, dkk (2019:352) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Menghasilkan penelitian bahwa, "Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai". Komunikasi yang terjalin dengan baik membuat pegawai paham benar tentang tugasnya, dan memberikan kesan yang baik dari komunikasi itu sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dari atasan atau organisasi.

Selanjutnya menurut penelitian Rialmi (2020:5) dengan judul Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Menghasilkan penelitian bahwa "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan." Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, begitupun sebaliknya. Adapun penelitian lain menurut Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021:170) dengan judul Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi. Menghasilkan penelitian bahwa "Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Serta, penelitian lain yang mendukung yaitu menurut Nisa, Rooswidjajani dan Fristin (2018:202) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Menghasilkan penelitian bahwa "Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan". Komunikasi hendaknya harus dijaga agar tidak terjadi masalah yang dapat menyebabkan kinerja karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komunikasi, karyawan dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenangnya dalam organisasi, dan baik buruknya komunikasi dalam organisasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya komunikasi, keterlibatan kerja antar karyawan meningkat. Hal ini menimbulkan rasa memihak/percaya seseorang pada pekerjaan secara khusus yang berarti bahwa ia memihak pada organisasi yang mempekerjakannya, dengan kata lain ia berkomitmen pada organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku seseorang, dimana orang tersebut memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasinya. Biasanya ditunjukkan dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan nilai organisasi, dan juga memiliki kemauan yang kuat bekerja pada organisasi serta menjadi anggota tetap organisasi. Menurut Wahyudi dan Salam (2020:15) "Komitmen adalah suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasinya. Sikapnya sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi".

Demikian juga komitmen organisasi menurut Yusuf dan Syarif (2017:27) "Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun". Adapun komitmen organisasi menurut Juwita (2021:35) "Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya."

Dari teori-teori diatas penulis menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku karyawan terhadap organisasi dengan kepercayaan dan penerimaan visi, misi, tujuan dan nilai perusahaan. Bertahan dan setia terhadap kepentingan organisasi sebagai bentuk loyalitas. Dengan meningkatnya komitmen pada organisasi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin, bertanggung jawab dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaannya.

Sejalan dengan penelitian menurut Ginanjar dan Berliana (2021:434) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Citra Abadi di Jakarta. Menghasilkan, bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan." Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang

terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi.

Selanjutnya penelitian menurut Ranty Sapitri (2016:7) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Menghasilkan penelitian bahwa, Penelitian ini membuktikan bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dan menurut penelitian Pane dan Fatmawati (2017:77) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Menghasilkan penelitian bahwa, "Hasil analisis menunjukkan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai." Komitmen pada dasarnya adalah kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Adapun penelitian lain yaitu menurut Saipullah, Slamet & Rizal (2021:23) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Engkok Soki). Menghasilkan penelitian, "Komitmen organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan" pada CV. Engkok Soki. Karyawan yang berkomitmen selalu melakukan pekerjaannya dengan baik untuk menjadikan organisasinya lebih maju. Serta penelitian yang dilakukan oleh Kristanty Nadapdap (2017:1) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari. Menghasilkan penelitian, yang dimana menunjukkan "komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan". Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud.

Dari pemaparan pendapat para penelitian terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap, perilaku dan kesediaan seseorang menunjukkan loyalitas, kesetiaan dan kepercayaan kepada organisasinya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah absensi. Banyaknya absensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan perusahaan tidak dapat memenuhi target yang ingin dicapai setiap bulannya. Berikut tingkat persentase kehadiran karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Tingkat Persentase kehadiran Karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Data Kehadiran Karyawan
Januari	53	99%
Februari	53	100%
Maret	53	98%
April	53	98%
Mei	53	100%
Juni	53	99%
Juli	53	92%
Agustus	53	96%
September	53	94%
Oktober	53	90%
November	53	98%
Desember	53	100%

Sumber: Data Kehadiran Karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kantor kecamatan cileungsi memiliki target kehadiran karyawan dengan persentase 100%. Namun, nyatanya yang terjadi adalah karyawan melakukan kemangkiran kehadiran yang dapat dilihat tiap bulan presentase kehadiran mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga berdampak pada tertundanya pekerjaan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di kantor kecamatan cileungsi. Adapun beberapa faktor yang menjadi penyebab ketidakhadiran karyawan mencapai 100% , dikarenakan izin, cuti, sakit, dinas luar, dan sebagainya.

Kenaikan dan penurunan tingkat kehadiran karyawan, mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada hari itu menjadi tertunda dan menumpuk, hal ini tentu saja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya komunikasi antar karyawan yang dimana dapat saling membantu dalam pekerjaan, sehingga dapat mengurangi pekerjaan yang menumpuk. Selain komunikasi, faktor komitmen organisasi berpengaruh juga pada kinerja karyawan, yang dimana dengan komitmen yang tinggi karyawan akan mengerjakan tugas yang diberikan menjadi lebih ulet dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan yang diberikan oleh organisasi.

Berikut tabel tingkat kedisiplinan karyawan kecamatan cileungsi.

Tabel 2. Data Tingkat Kedisiplinan Karyawan Kecamatan Cileungsi Tahun 2021

No	Keterangan	Rata-rata Persentase Keterlambatan	Rata-rata Persentase Tepat Waktu
1	Tidak mengikuti kegiatan Apel Pagi dan Sore	20%	80%
2	Tidak membuat dan melaporkan LKHP	25%	75%

Sumber: Data Kedisiplinan Kantor Kecamatan Cileungsi

Berdasarkan tabel 2 di atas, tercatat 2 (dua) jenis pelanggaran selama tahun 2021 yang dilakukan karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi selama tahun 2021, yakni tidak mengikuti apel pagi dan sore dengan persentase 20% dan tidak membuat dan melaporkan LKHP dengan persentase 25%. Dilihat dari penelitian yang diperoleh, kedisiplinan kerja karyawan sangat kurang, yaitu masuk kantor tidak tepat waktu, pada saat jam kerja malah asik mengobrol antar rekan kerja, jam kerja pegawai banyak yang berkeliaran di luar memakai baju dinas, diberi target waktu untuk menyelesaikan tugas ternyata tidak selesai tepat waktu, dan lain sebagainya.

Adapun persoalan di dalam kinerja karyawan tentunya pihak organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi penghambatan peningkatan kinerja karyawan, menurut pengamatan penelitian adanya permasalahan dalam kinerja karyawan adalah komitmen karyawan terhadap organisasi, dalam masalah ini sangat diperlukan peran organisasi dalam peningkatan komitmen dengan menciptakan lingkungan yang nyaman dan suasana kerja yang optimal, untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Diketahui bahwa kurangnya disiplin karyawan menjadi salah satu faktor kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka karyawan akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin, seperti datang ke kantor sesuai dengan jam kerja kantor dan pulang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan jam kerja serta karyawan juga tidak akan menunda-nunda pekerjaannya.

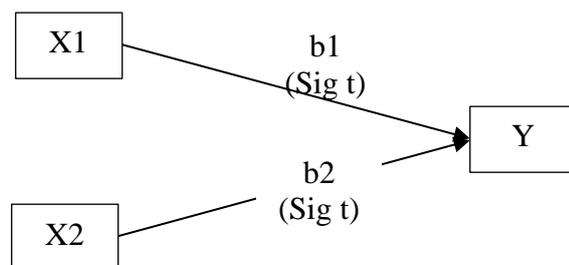
Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan. Adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan komunikasi, dan juga hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk

mencari dan menggali lebih dalam agar mengetahui seberapa besar keterkaitan "Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cileungsi".

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cileungsi. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Komunikasi dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu Komitmen Organisasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



Gambar 1. Desain Penelitian

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cileungsi. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut.

$H_0 : \rho = 0$: Tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut. Jika $\text{Sig F} < \alpha$ dan nilai

Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cileungsi. Jika $Sig F > \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cileungsi.

Hasil Penelitian

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut.

Tabel 3. Model Summary Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,699	2,65976

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.699. Nilai $R^2 = 0.711$ menunjukkan bahwa X_1 (Komunikasi) dan X_2 (Komitmen Organisasi) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,1% variasi Y sedangkan 28,9% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Anova Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869,454	2	434,727	61,451	,000 ^b
	Residual	353,716	50	7,074		
	Total	1223,170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel anova di atas nilai F hitung adalah sebesar 61,451 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian hasil nilai F hitung $> F$ tabel ($61,451 > 3,18$) atau nilai sig ($0,000 < 0,05$) yang arti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan Komunikasi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut.

Tabel 5. Koefisien Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,364	4,984		,675	,503
	Komunikasi	,179	,088	,156	2,049	,046
	Komitmen Organisasi	,823	,076	,826	10,865	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,364 + 0,179 X_1 + 0,823 X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar $a = 3,364$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,179$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,823$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Kemudian, berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel 5 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut. Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh t hitung sebesar 2,049 dan nilai t tabel sebesar 2,00856 yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel ($2,049 > 2,00856$) dan nilai sig $0,046 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh t hitung sebesar 10,865 dan nilai t tabel sebesar 2,00856 yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel ($10,865 > 2,00856$) dan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.711 dengan nilai sig $F = 0.000$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

R Square = 0,711 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Komunikasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk

menunjukkan pengaruh Komunikasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 71,1% variasi Kinerja Karyawan (Y) karena adanya masukan faktor Komunikasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cileungsi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar $b_1 = 0,179$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3,364 + 0,179 X_1 + 0,823 X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{1o} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar $b_1 = 0,179$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.046. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.046 < 0.05$), maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Komunikasi maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

2) Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cileungsi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2) sebesar $b_1 = 0,823$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3,364 + 0,179 X_1 + 0,823 X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{1o} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

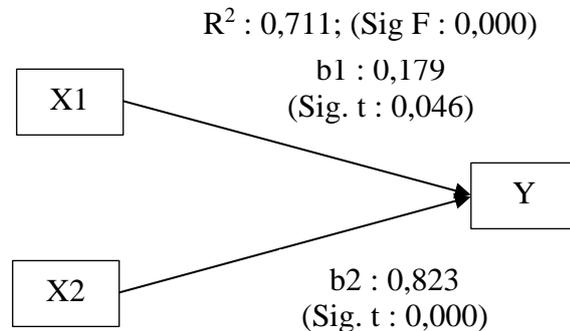
H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar $b_1 = 0,823$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan cenderung baik.



Gambar 2. Rangkuman Hasil Analisis
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Hasil penelitian menghasilkan model yang layak, dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 71,1% variasi Kinerja Karyawan karena faktor Komunikasi dan Komitmen Organisasi. Dan 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini melibatkan 53 responden karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi, dan untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan aplikasi program IBM SPSS version 24.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif, artinya semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan maka semakin bagus pula kinerja karyawan di kantor kecamatan Cileungsi. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi komunikasi sebesar $b1 : 0,179$ pada model persamaan regresi linear ganda $Y = 3,364 + 0.179 X1 + 0,823 X2$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Darmawan (2015) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian menurut Dewi (2021) menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian menurut Rialmi (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat di dalam kantor kecamatan Cileungsi. Komunikasi dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penyampaian dan penerimaan informasi, semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini maka diharapkan karyawan kecamatan Cileungsi dapat memelihara, meningkatkan dan menjaga komunikasi yang efektif serta perlu perhatian dari pimpinan untuk senantiasa memberikan arahan yang baik dan menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari

nilai koefisien regresi komunikasi sebesar $b_2 : 0,000$ pada model persamaan regresi linear ganda $Y = 3,364 + 0.179 X_1 + 0,823 X_2$.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian menurut Saipullah, Slamet & Rizal (2021), berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu penelitian menurut Ranty Sapitri (2016) yaitu menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, kantor kecamatan Cileungsi perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mewujudkan rasa berkeinginan menjadi bagian dari organisasi, peduli terhadap organisasi dan berkeinginan untuk bekerja pada organisasi untuk waktu yang lama.

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 3,364 + 0.179 X_1 + 0,823 X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ($R^2 = 0,711$) dimana Komunikasi dan Komitmen Organisasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 71,1% variasi Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut : Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cileungsi dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,179$, artinya semakin tinggi Komunikasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cileungsi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kecamatan Cileungsi dengan arah positif sebesar $b_2 = 0,823$, artinya makin tinggi komitmen organisasi maka makin tinggi pula kinerja karyawan pada kantor kecamatan Cileungsi.

Berdasarkan hasil penelitian maka selanjutnya dikemukakan saran yang diharapkan dapat memberi masukan kepada semua pihak yang berkepentingan terutama pada pihak kantor Kecamatan Cileungsi. Oleh karena itu, diajukan saran-saran sebagai berikut. Kantor kecamatan Cileungsi perlu mempertahankan komunikasi agar menjadi lebih baik lagi dengan cara meningkatkan komunikasi kepada sesama karyawan dalam melaksanakan tugas, selain itu juga karyawan mau menerima masukan dari rekan kerja, sehingga akan terjadi hubungan timbal balik, hal ini tentunya sebagai upaya meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahpahaman antara sesama karyawan. Komitmen organisasi pada kantor kecamatan Cileungsi perlu dijaga dan dipertahankan, salah satu cara mempertahankan komitmen organisasi yaitu melalui diskusi, dengan diskusi maka dapat mengembangkan kebersamaan tim secara efektif dan efisien, melalui diskusi juga dapat menjadi wadah/tempat mendengar pendapat dari seluruh karyawan, hal ini tentu akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam suatu organisasi, dan dengan didengarnya pendapat seluruh karyawan, maka karyawan akan merasa dianggap dan menjadi bagian dari organisasi sehingga komitmen karyawan menjadi tinggi. Demi kemajuan ilmu pengetahuan, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain, seperti disiplin kerja, motivasi, stres kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, lingkungan kerja, dan lain-lain. Populasi dan sampel penelitian dapat diperluas lagi. Semoga menjadi acuan dan tambahan wawasan untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
Cahyono, A. (2019). *Menciptakan Sebuah Kekuatan Komunikasi Efektif Unggul Berkomunikasi*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia. Tersedia dari <https://books.google.co.id/>.

- Caropeboka, R. M. (2017). *Konsep dan Aplikasi Ilmu Komunikasi*. Ed. I. Yogyakarta: ANDI. Tersedia dari <https://books.google.co.id/>.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Mesin Agri. *Jurnal Dharma Agung*, XXVII(2):1063– 1071.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia. Tersedia dari <https://books.google.co.id/>.
- Ginanjari, H., & Berliana. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4).
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin. Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2):198-203.
- Pane, G. S., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3).
- Rachmawati, S. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Eq Trans Sukoharjo). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, 3(2).
- Saipullah, Slamet, A. R., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Engkok Soki). *e-Jurnal Riset Manajemen*, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.
- Wahyudi & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.