

Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan

Syifa Wildani¹, Hablil Ikhwana², Winda Wardhani³

Fakultas Ekonomi

Universitas Al Washliyah

syifawildani18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi dan komitmen baik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8,555 + 0,503 X_1 + 1,004 X_2$. Secara parsial, variabel komunikasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak, terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($1,866 < 2,052$). Sedangkan variabel komitmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,800 > 2,052$). Secara simultan, variabel komunikasi (X_1) dan komitmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($40,915 > 3,35$). Variabel komunikasi (X_1) dan komitmen (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya karyawan dan pimpinan lebih meningkatkan komunikasi di dalam internal perusahaan agar kinerja karyawan dapat terdorong menjadi lebih baik. Hendaknya pimpinan dan karyawan tetap menjaga komitmen yang telah terjalin agar produksi dan pelayanan yang diberikan terus berkualitas. Hendaknya karyawan bekerja dengan professional agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: Komunikasi, Komitmen, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Dengan karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang dapat diandalkan dalam memajukan kesejahteraan perusahaan.

Upaya untuk mengingkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus membangun komunikasi yang baik kepada karyawan ataupun kepada pimpinan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan pertukaran informasi dan pengertian antara masing-masing individu yang terlibat. Komunikasi menjadi kebutuhan hakiki kehidupan manusia dalam bersosialisasi baik individu maupun kelompok. Dengan adanya interaksi komunikasi akan memudahkan masyarakat untuk mengetahui keperluan dan apa yang dibutuhkan.

Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antar pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan masyarakat. Komunikasi yang efektif dilihat dari seberapa kecil kesalahan yang diperoleh saat berkomunikasi. Komunikasi yang efektif akan memperkecil kesalahan dalam komunikasi begitu sebaliknya jika dalam berkomunikasi banyak terjadi kesalahpahaman maka pekerjaan yang bersangkutan seperti pelayanan akan berantakan.

Selain komunikasi, komitmen dalam suatu perusahaan juga harus diterapkan dengan baik. Komitmen merupakan suatu sikap suatu organisasi terhadap lembaga dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Dengan komitmen perusahaan akan mengetahui anggotanya memiliki komitmen yang baik atau tidak baik. Ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk maka segala sesuatu yang dapat merugikan perusahaan tidak akan terjadi.

Komitmen yang sudah terbangun akan memudahkan perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan itu, perusahaan tidak akan sungkan melakukan pengembangan serta pemeliharaan terhadap kinerja karyawan dan pemenuhan atas hak-hak yang akan diperoleh karyawan.

Perusahaan merupakan organisasi yang harus memiliki tingkat komitmen yang tinggi dikarenakan memiliki amanah untuk adil terhadap setiap pelayanannya. Salah satunya ialah PT. Elleair International Trading Cabang Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang perlengkapan bayi, seperti popok bayi merek Goo.N. PT. Elleair International Trading Cabang Medan menjadi distributor tunggal, sehingga proses manajemen yang dijalankan sedikit mengalami kendala.

Berdasarkan observasi awal penulis dengan pihak PT. Elleair International Trading Cabang Medan ada beberapa kendala yang dialami baik dari karyawan ataupun dengan pimpinan perihal komunikasi dan komitmen karyawan yaitu, komunikasi dalam pengadministrasian kurang baik dikarenakan banyak terdapat kesalahan nama penulisan di data konsumen. Masih adanya karyawan yang lupa akan jadwal shiftnya. Kurangnya dukungan dari atasan apabila karyawan tidak capai dalam target.

Berangkat dari masalah di atas, timbul keinginan penulis untuk mengangkat lebih jauh mengenai komunikasi dan komitmen dalam bentuk skripsi dengan judul: **"Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Elleair International Trading Cabang Medan"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah komunikasi dan komitmen baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elleair International Trading Cabang Medan?

Landasan Teoritis

Pengertian Komunikasi

Menurut Himstreet dan Baty (dalam Purwanto, 2011:4) dalam *Business Communication: Principles and Methods*, Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Sementara itu menurut Bovee (dalam Purwanto, 2011:4) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Mangkunegara, 2013:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Menurut Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2013:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2011:167) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Memahami komunikasi berarti memahami apa yang terjadi selama komunikasi berlangsung, mengapa itu terjadi, manfaat apa yang dirasakan, akibat-akibat apa yang ditimbulkannya, apakah tujuan dari aktifitas berkomunikasi sesuai dengan apa yang diinginkan, memahami hal-hal yang dapat mempengaruhi dan memaksimalkan hasil-hasil dari kejadian tersebut.

Tujuan Komunikasi

Purwanto (2011:17) menjabarkan tujuan penggunaan proses komunikasi secara spesifik sebagai berikut:

- a. Mempelajari atau mengajarkan sesuatu.
- b. Mempengaruhi perilaku seseorang.
- c. Mengungkapkan perasaan.
- d. Menjelaskan perilaku sendiri atau perilaku orang lain.
- e. Berhubungan dengan orang lain.
- f. Menyelesaikan sebuah masalah.
- g. Mencapai sebuah tujuan.
- h. Menurunkan ketegangan dan menyelesaikan konflik.
- i. Menstimulasi minat pada diri sendiri atau orang lain.

Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut Purwanto (2011:18), Jenis-jenis komunikasi adalah:

1. Komunikasi Verbal.
2. Komunikasi Non Verbal.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2013:159), yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

1. Faktor dari pihak komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan komunikator, media saluran yang digunakan.
 - a. Keterampilan Komunikator
Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sikap Komunikator
Sikap komunikator sangat berpengaruh pada komunikan. Komunikator yang bersikap angkuh terhadap komunikan dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh komunikan. Begitu pula sikap komunikator yang ragu-ragu dapat mengakibatkan komunikan menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, komunikator harus mampu bersikap meyakinkan komunikan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c. Pengetahuan Komunikator
Komunikator yang mempunyai pengetahuan luas menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada komunikan sejelas mungkin. Dengan demikian, komunikan akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh komunikator.
 - d. Media Saluran Yang Digunakan Oleh Komunikator
Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada komunikan. Komunikator perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian komunikan.
2. Faktor dari pihak komunikan, yaitu keterampilan komunikan, sikap komunikan, pengetahuan komunikan, dan media saluran komunikasi.
 - a. Keterampilan Komunikasi
Keterampilan komunikan dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh komunikator akan dapat dimengerti dengan baik, jika komunikan mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
 - b. Sikap Komunikasi
Sikap komunikan terhadap komunikator sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, komunikan bersikap *apriori*, meremehkan, berprasangka buruk terhadap komunikator, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi komunikan. Maka dari itu komunikan haruslah bersikap positif terhadap komunikator, sekalipun pendidikan komunikator lebih rendah dibandingkan dengannya.
 - c. Pengetahuan Komunikasi

Pengetahuan komunikasi sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Komunikasi yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari komunikator. Jika pengetahuan komunikasi kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh komunikasi.

d. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada komunikasi sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera komunikasi terganggu maka pesan yang diberikan oleh komunikator dapat menjadi kurang jelas bagi komunikasi.

Pengertian Komitmen Kerja

Meyer and Allen (dalam Sudaryo, 2018:141) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus-menerus, di mana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen karyawan terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen awal karyawan ditentukan melalui karakteristik individu-individu (misalnya kepribadian dan nilai organisasi) dan pengalaman baru karyawan ketika mulai bekerja (apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak).

Ivancevich, dkk (dalam Wibowo 2014:427) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2014:428) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Sedangkan Schermerhom, dkk (dalam Wibowo 2014:428) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo 2014:428). Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor menurut Sudaryo (2018:142), antara lain:

- a. Individu-individu menjadi semakin terikat dengan organisasi dan rekan kerja karena mereka lebih sering bersama.
- b. Senior menjadi faktor yang menguntungkan karena dapat mengembangkan perilaku kerja yang bersifat positif.
- c. Kesempatan bersaing dalam pekerjaan dan berkurang karena usia, Hal ini menyebabkan karyawan lebih antusias dalam mempertahankan pekerjaannya sendiri.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Secara ethnologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018:203), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja Yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Veithzal (dalam Sudaryo, 2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Ruki A (dalam Sudaryo, 2018:205) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo, 2018:205) berpendapat bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja, penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Waktu Kerja
4. Kerja Sama

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan yang beralamat di JL. By Pass, No. 18, 20214, Tj. Gusta, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi sedikit yakni 30 orang, maka penulis mengambil semua populasi untuk dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh (sensus). Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.555	2.548	3.357	.002	.050	19.969
	Komunikasi	.503	.270	.799	1.866		
	Komitmen	1.004	.264	1.628	3.800		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,555 + 0,503 X_1 + 1,004 X_2$$

Interpretasi:

1. Konstanta (a) = 8,555 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel komunikasi (X₁) dan variabel komitmen (X₂) = 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) = 8,555, artinya apabila karyawan PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan komunikasi dan komitmen kurang diterapkan akan tetap memiliki kinerja bernilai sebesar 8,555.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X₁) = 0,503 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila komunikasi (X₁) dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,503.
3. Koefisien regresi variabel komitmen (X₂) = 1,004 menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila komitmen (X₂) dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 1,004.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $30-3 = 27$. Pada df 27 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,052.

Nilai t hitung variabel Komunikasi (X₁) adalah sebesar 1,866, dengan demikian t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel Komunikasi (X₁) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel komitmen (X₂) adalah sebesar 3,800, dengan demikian t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel komitmen (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.301	2	133.150	40.915
	Residual	87.866	27	3.254	.000 ^b
	Total	354.167	29		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 40,915 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel Komunikasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.752	.734	1.80397	2.065

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS Versi 20*, Data Diolah 2022

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,752 artinya bahwa variabel Komunikasi dan komitmen memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,2%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah data kuesioner dengan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak, terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($1,866 < 2,052$). Sedangkan variabel komitmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,800 > 2,052$).
2. Secara simultan, variabel komunikasi (X_1) dan komitmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elleair International Trading Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($40,915 > 3,35$).
3. Variabel komunikasi (X_1) dan komitmen (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Purwanto. 2011. *Komunikasi Bisnis*, Ed 3, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Miftah Thoha, 2011. *Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudrajad Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rahmad Agus. 2014. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Koordinasi Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan, Anak Dan Keluarga Berencana (BPPA-KB) Kabupaten Serdang Bedagai*. STIE. BM. Serdang Bedagai.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syaiful Bahri, 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 1, Februari, pages 99-106

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Trisna Handayani. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di PT. ISS Cabang Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Al Washliyah (UNIVA). Medan.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.