

Pengaruh Komunikasi, Komitmen Dan Mentoring Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Komunitas Jaringan Karyawan Pada Kedai Kopi Malang Raya)

Luki Fendi Kurniawan*

Budi Wahono**

Ratna Tri Hardiningtyas***

Email : 21801081337@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to study and analyze the impact of communication, participation and mentoring on employee performance. The type of research used is quantitative causality research with a questionnaire data collection method. The Greater Malang coffee shop network community is where this research was conducted. A total of 90 samples were taken in this research, which was aimed at employees at coffee shops in Malang Raya, totaling 90 respondents. The tool used for data processing is SPSS version 26. In this research, it is free from data validity and reliability. Data analysis tests used for this research are normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and also testing the coefficient of determination (R²). The variables used in this research are employee performance (Y), communication (X1), commitment (X2) and mentoring (X3).

The results of this research have final results which show that there is a positive impact on communication, commitment and mentoring on improving employee performance.

Keywords : *Communication, Commitment, Mentoring & Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam suatu perkumpulan komunitas jaringan SDM kedai kopi Malang Raya yang berada di kota Malang pada tahun 2022 akhir mengadakan sebuah acara yang berkonsep sharing bersama dengan mengusung tema apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengatasi suatu permasalahan atau meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu pekerjaan dibutuhkan adanya komunikasi, komitmen, mentoring dalam sebuah lingkungan pekerjaan khususnya pada kedai kopi yang terdapat di Kota Malang. Kurangnya komunikasi, tidak adanya komitmen, tidak adanya mentoring mengakibatkan kemunduran dalam sebuah perusahaan.

Jika sebuah perusahaan atau khususnya kedai kopi yang ada di Kota Malang ingin mencapai tujuan keberhasilan dalam kinerja karyawan seperti yang diharapkan maka beberapa faktornya adalah menjalin komunikasi. Serta kinerja karyawan perlu adanya peningkatan dan juga ditumbuhkan komitmen pada karyawan. Kinerja karyawan juga perlu ditingkatkan dengan faktor lainnya yaitu komitmen. Selanjutnya ada faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada karyawan yaitu mentoring. Program mentoring ini dapat memberikan manfaat bagi karyawan. Dengan adanya komunikasi, komitmen, dan mentoring membuat karyawan pada sebuah kedai kopi memiliki rasa untuk membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dapat menunjang kinerja dan mencapai tujuan pada perusahaan. Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan

seorang pegawai memiliki hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya ingin mempunyai pegawai yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mencapai hasil yang diinginkan. Komunikasi adalah hal yang menyatukan perusahaan. Selain itu terdapat komitmen dimana karyawan harus mempunyai rasa bertanggung jawab pada pekerjaannya. Dan juga terdapat Mentoring adalah teori di mana seorang karyawan menerima contoh dari seorang mentor atau manajer berpengalaman yang membantunya meningkatkan pengetahuan dan pengalaman praktisnya di lapangan..

Komunitas jaringan karyawan kedai kopi Malang Raya menjadi objek penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga mendapatkan dukungan yang kuat dari media komunitas @WarkopMalangan dan @Kondimen. Di beberapa kedai kopi di Malang Raya, sering kali terjadi masalah yang umumnya terjadi. Masalah tersebut meliputi penurunan kinerja karyawan akibat miskomunikasi, kurangnya tanggung jawab menandakan kurangnya komitmen karyawan pada pekerjaannya, dan kurangnya mentor pada kinerja para karyawan. Serta masalah ini disebabkan oleh kurangnya fokus dalam komunikasi antara karyawan dan atasan, kurangnya inisiatif untuk mengajukan pertanyaan lebih lanjut saat menerima informasi dari atasan dalam menjalankan tugas. Dampak dari hal ini adalah terjadinya miskomunikasi dan kesalahpahaman yang berdampak pada pelaksanaan SOP yang tidak sesuai. Selain itu, beberapa karyawan kurang memiliki kemauan yang kuat untuk menerima akuntabilitas dalam memperbaiki kesalahan yang mereka buat dalam proses yang telah dilakukan sebelumnya. Selain kurangnya kepemimpinan yang memadai, ini juga menyebabkan sejumlah karyawan bingung dan tidak tahu apa yang harus dilakukan saat bekerja di lapangan. Karena alasan itu, penelitian ini lebih menitikberatkan pada peningkatan kinerja, terutama dalam bimbingan mentoring.

Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat pada penelitian ini adalah 1. Penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi penting bagi pelaku usaha mikro yang memiliki kedai kopi. Dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, 2. Bagi peneliti selanjutnya bisa sebagai rujukan dan memberikan sumbangsih pemikiran tentang peningkatan kinerja karyawan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya yang sejenis 3. Bagi akademisi, diharapkan menjadi salah satu referensi untuk lebih disempurnakan pada penelitian selanjutnya. 4. Bagi penulis, Dapat menambah pengalaman, wawasan serta pengetahuan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan dengan metode komunikasi, komitmen, dan mentoring.

Tinjauan Teori

Pendapatan

Menurut Agung Prihantoro (2013), kinerja karyawan adalah seberapa besar karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja berarti tingkat kinerja tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Kinerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan

Sehingga kesimpulannya yang dapat diambil adalah kinerja dapat bersifat kuantitatif dan kualitatif dan dipengaruhi oleh sejumlah elemen yang luas. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan melalui beberapa aspek yang luas, seperti :

Beberapa elemen yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan :

1) Efektifitas dan Efisiensi

Apabila suatu tujuan tertentu dapat tercapai pada akhirnya, maka dapat dikatakan bahwa tindakan tersebut efektif, namun jika hasil yang dicapai tidak tercapai, maka akan dinilai

pentingnya hasil yang dicapai oleh tindakan tersebut, yang berujung pada kepuasan, meskipun demikian. . efektif, yang disebut tidak efektif. Sebaliknya, jika hasil yang diinginkan tidak signifikan atau sepele, maka tindakan tersebut efektif.

2) Otoritas (Wewenang)

Wewenang merupakan sifat pesan atau perintah yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam kaitannya dengan kontribusinya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Peraturan ini mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

3) Disiplin

Disiplin adalah kepatuhan pada peraturan yang ada. Yang berarti dimana karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan peraturan yang diterapkan

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu merupakan pemikiran kreatifitas dan keinginan melakukan sesuatu pada pekerjaan

Komunikasi

Ada beberapa definisi untuk istilah "komunikasi", namun satu definisi umum adalah "tindakan yang menyampaikan gagasan dan membantu seseorang memahami dirinya sendiri oleh orang lain".

Komitmen

Komitmen dapat dilihat sebagai motivasi emosional yang positif, menurut Edison at all (2017:221). Ketika pekerja menikmati apa yang mereka lakukan dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Mentoring

Mentoring adalah sebuah sarana untuk belajar. Orientasi pendampingan merupakan pengembangan karakter dan kepribadian seseorang sebagai mentee (peserta pendampingan) berkat kehadiran pendamping dalam komunitas atau forum. Dr. Jopang M.Si dan Sahrin, SE. (2019).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2018:271) komunikasi merupakan sistem perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Yang dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan dimana adanya interaksi antara 2 orang atau lebih saling menyalurkan gagasan atau pemikiran dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

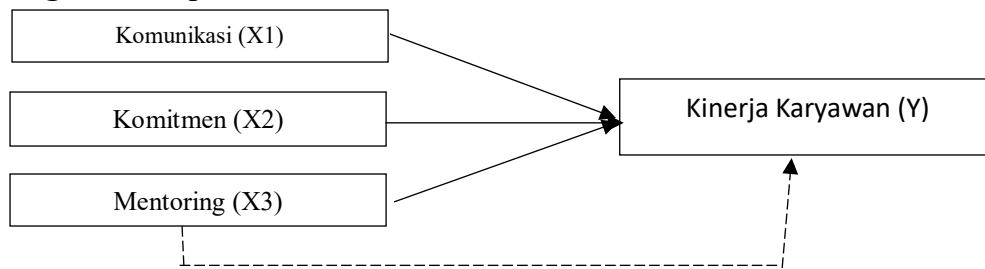
Pengaruh Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Desani et al., (2019) komitmen tanggung jawab yang ada pada seseorang dengan tujuan keberhasilan pada organisasi atau perusahaan

Pengaruh mentoring Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Kamaratri & Adhikara, (2019) mentoring adalah bimbingan atau pembelajaran dengan tujuan peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja pada karyawan secara interpersonal melalui pendekatan emosional dengan pementor dan menteenya.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data primer merupakan sumber data yang diperlukan untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner melalui Google Form kepada UMKM yang mengoperasikan kedai kopi di Malang Raya.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah jaringan sumber daya manusia pada kedai kopi Malang Raya melalui perwakilan sekertariat di Warkopmalangan, JL. Hamid Rusdi ruko angmor No. 9 Bunul dengan total 334 anggota kedai kopi Malang raya. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah populasi yang mau diambil, berikut ini merupakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sample

N = Ukuran Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Hasilnya, 90 orang menjadi sampel penelitian. Teknik purposive sampling yang diterapkan. Selain itu, regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel-variabel dalam penelitian ini ditentukan dan diuji dengan menggunakan uji validitas. Ada 16 pertanyaan dalam survei ini yang harus dijawab oleh responden. Informasi penelitian tidak bias jika diperoleh melalui alat penelitian yang valid dan terpercaya.

Suatu indikator variabel dikatakan valid jika total koefisien korelasinya $\geq 0,30$. Bahwa nilai koefisien korelasi masing-masing variabel pada setiap ekspresi adalah sebesar 0,3. Sehingga koefisien minimal 0,3 sudah memenuhi syarat kualifikasi. Dengan demikian, disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini diakui valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu variabel atau indikator konstruk dalam suatu kuesioner. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki koefisien Alpha Cronbach $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai koefisien determinasi Alpha Croncach $> 0,06$. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residu dalam model regresi berdistribusi normal. Model yang cocok untuk analisis regresi adalah model yang mempunyai distribusi residu normal. Metode statistik yang dikenal sebagai Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas sisa. Data dianggap terdistribusi secara teratur jika nilai probabilitas (prob.) atau nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya ketimpangan varians antar pengamat digunakan uji heteroskedastisitas. Untuk memastikan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi maka dilakukan uji Glejser. Setelah dilakukan pengujian asumsi heteroskedastisitas diketahui tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dan diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi seluruh variabel tidak signifikan dengan nilai p-value > nilai α (0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan yang signifikan antar variabel independen digunakan Uji Multikolinearitas. Model regresi dengan korelasi lemah antar variabel independen dianggap berkualitas tinggi. Seluruh variabel dapat ditentukan mempunyai nilai toleransi kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 dengan memeriksa nilai faktor inflasi varian. Oleh karena itu, variabel independen dapat dikatakan tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Mentoring (X3) terhadap variabel Peningkatan kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil regresi linier berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) = 0.017 + 0.521 Komunikasi (X1) + 0.289 Komitmen (X2) + 0.228 Mentoring (X3) + e

Interpretasi dari persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

Pengujian pengaruh antara Komunikasi (X1) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.521 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan keduanya adalah positif, artinya semakin tinggi tingkat komunikasi (X1) maka semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dicapai pada saat menguji pengaruh Komitmen (X2) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar dari Komitmen (X2) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Artinya kinerja pegawai (Y) akan tumbuh sebanding dengan komitmen (X2) dan sebaliknya.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,228 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 dicapai pada saat menguji pengaruh Mentoring (X3) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Mentoring (X3) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Artinya, peningkatan Kinerja Pegawai (Y) akan diikuti dengan peningkatan Mentoring (X3), begitu pula sebaliknya..

e = adalah nilai kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang telah dihasilkan, karena diindikasikan adanya indikasi variabel lain yang bisa memberikan pengaruh terhadap Loyalitas Pelanggan, tetapi dalam penelitian regresi ini tidak di masukkan.

Uji Hipotesis Model Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Mentoring (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji model dengan memperhatikan nilai probabilitas pada Uji F diperoleh nilai p untuk sebesar 0.000. Berdasarkan tabel didapatkan hasil $\text{sig } 0.000 < \text{nilai } \alpha (0.05)$, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Mentoring (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Mentoring (X3) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

dari semua model yang terbentuk didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,700 atau 70.0%. Berdasarkan hal tersebut Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Mentoring (X3) sebesar 61.1%, dan sisanya sebesar 38.9% dipengaruhi faktor lain selain Variabel Komunikasi (X1), Komitmen (X2), dan Mentoring (X3).

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian dan pembahasan pada uraian memiliki hasil yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian pada hipotesis pertama memiliki hasil yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa mentoring memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi penelitian dan sebagai bahan perbandingan untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain.
2. Bagi Perusahaan dan karyawan, Peningkatan kinerja karyawan di kemudian hari terkhusus bila ada karyawan baru lagi bisa di ajarkan dari karyawan sebelumnya lebih ditingkatkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal.

Referensi

- Agung prihantoro. 2012. "*Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*". Vol no 8(2), 78–98.
- Hindarto, M. B. (2021). *Pengaruh Penilaian dan Mentoring terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Nasrul Ummah*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1623–1632. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1623-1632>

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 15(2), 308-320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.31>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam., 2014, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Edisi 4*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam., 2008, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. M., dan Abdillah W., 2014, *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*, Edisi Pertama. Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Ifratus Zuraidah (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di Ud jati diri kabupaten Pamekasan*
<http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/ekomadania/issue/view/743>

Luki Fendi Kurniawan* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardiningtyas*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma