

Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Widatra Bhakti Departemen *Supply Chain* Bagian Gudang

Abidah Mufarrichah¹

Siti Asiyah²

Abdullah Syakur Novianto³

Email : abidahfarich@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to find out and analyze the influence of organizational commitment, leadership style, work communication on the performance of PT Widatra Bhakti employees in the warehouse supply chain department. Sampling was carried out on employees of PT Widatra Bhakti in the warehouse supply chain department using a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. This research method uses multiple linear regression analysis with SPSS analysis tools. This research shows that organizational commitment, leadership style, and work communication have a simultaneous effect on employee performance. The test was carried out using a partial test, all variables had a significant positive effect on the dependent variable.

Keywords : *Organizational Commitment, Leadership Style, Work Communication, Employee Performance*

Pendahuluan

Lingkungan bisnis pada saat ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang atau telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai *sistim* tertutup tetapi organisasi merupakan *sistem* terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Komitmen organisasi merupakan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi tersebut dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (sianipar, 2014). Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasi pada setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan anggota institusi menuju kesuksesan. Setiap pemimpin memiliki pendekatan unik dalam mengelola timnya, dan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja menjadi kunci dalam meraih kesuksesan organisasi. Sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi

seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010). Dalam kepemimpinan yang dilakukan atasan tentunya membutuhkan komunikasi sangat penting antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahpahaman diantaranya.

Komunikasi yang ada di perusahaan baik internal maupun eksternal memiliki peran penting di semua bidang baik itu individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama dalam suatu perusahaan dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi akan memungkinkan setiap anggota perusahaan untuk saling berinteraksi dan membantu antara satu dengan yang lainnya.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Sunarcaya, 2008).

Sesuai data pada absensi karyawan dapat diketahui bahwa jumlah karyawannya selama 4 (empat) bulan terakhir tidak mencapai 100% yang hadir dalam bulan tersebut dibagian *supply chain*. Maka dari itu tentunya membutuhkan evaluasi agar dapat menyelesaikan masalah tersebut serta guna mempertahankan kinerja perusahaan dalam memproduksi produk dalam hal ini tentunya sangat membutuhkan adanya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan sebuah penelitian mengenai hal tersebut yang mana penelitiannya berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Widatra Bhakti Departemen *Supply Chain* Bagian Gudang”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama menurut Rivai dan Basri (2017:351). Menurut Shaleh (2018:57) “kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dari teori diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam perusahaan dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan kriteria atau standar yang ditetapkan. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernardin (1993) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. kemandirian

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2015:236) mengartikan komitmen organisasi adalah suatu situasi dimana individu berpihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan menurut Darmadi (2018:200) bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki kemampuan dan kemauan kuat untuk menjalankan tujuan sebuah organisasi. Robbins dan Judge (2008:100) membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator yaitu:

1. Komponen afektif
2. Komponen normatif
3. Komponen berkelanjutan

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Menurut Regina (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Siswandi (2011) “kepemimpinan adalah sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. Dari definisi-definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi. Menurut Soekarso dan Putong (2015) sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi ada enam indikator yaitu:

1. Keimanan
2. Kewirausahaan
3. Keteladanan
4. Kecerdasan
5. Kemampuan
6. Kepribadian

Komunikasi Kerja

Pace dan Faules (2005) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi karyawan yang lebih baik pula. Menurut Thoha (2011) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Sedangkan menurut Gavinov (2016) “komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung menggunakan media”. Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa komunikasi yang baik akan membuat karyawan menjadi karyawan yang baik pula, artinya bahwa karyawan ini dapat melaksanakan

pekerjaannya dengan baik. Menurut Thoha (2011) menyatakan ada lima indikator komunikasi antara lain:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Kepositifan
5. Kesamaan

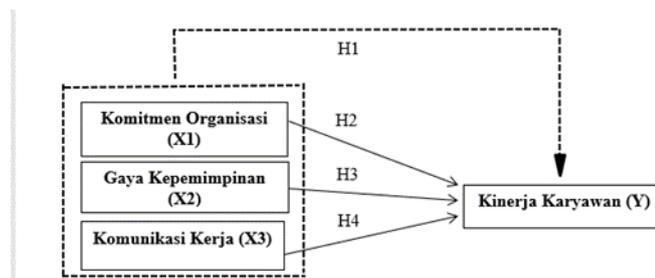
Hipotesis

H1: Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Komunikasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh kejelasan hubungan antar variabel (Priadana dan Saludin, 2016:34). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Alasan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Lokasi dan Waktu Riset

Lokasi penelitian dilakukan pada Karyawan PT WIDATRA BHAKTI, Jl. Stadion Jl. Sidomukti No.01, Sidomukti, Pandaan, kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur. 67156. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April-September 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT WIDATRA BHAKTI bagian departemen Supply Chain yang berjumlah 76 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 76 responden, dimana itu merupakan jumlah seluruh karyawan PT WIDATRA BHAKTI Departemen *Supply Chain* Bagian Gudang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Keputusan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,789	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.2	0,851	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.3	0,794	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.4	0,778	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.5	0,817	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Komitmen	X1.1	0,791	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,804	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,789	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,676	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,757	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,719	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.4	0,689	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.5	0,651	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.6	0,659	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
Komunikasi	X3.1	0,705	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.2	0,750	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.3	0,639	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.4	0,739	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.5	0,650	0,2257	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan valid atau tidak validnya suatu kuesioner yang telah disebarakan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji validitas, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: Priyono (2015) “jika r hitung \geq r tabel (uji dua sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)”.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai kriteria	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	Cronbach's alpha > 0,6	Reliable
Komitmen (X1)	0,706	Cronbach's alpha > 0,6	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,785	Cronbach's alpha > 0,6	Reliable
Komunikasi (X3)	0,731	Cronbach's alpha > 0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji Anggapan Sugiyono (2017:130) meyakini reliabilitas masalah menggabungkan riset dengan akan menjadi masalah menggabungkan riset pada data yang sama. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya. Teknik menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* hasil perhitungan > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan adalah reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* hasil perhitungan < 0,6 maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan adalah tidak reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov – smirnov test	Unstandardized residual
Asymp.sig	0,054

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data kelompok atau variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak normal, “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2013). yakni uji Kolmogorov Smirnov (K-S) Anggapan Priyono (2015). dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika sig. (Signifikan) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika sig. (Signifikan) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	Vif	Syarat Lulus	Keterangan
Komitmen	0,482	2.075	Tolerance > 0,1 vif < 10	Bebas multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,387	2.582	Tolerance > 0,1 vif < 10	Bebas multikolinieritas
Komunikasi	0,402	2.487	Tolerance > 0,1 vif < 10	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Menurut Ghozali (2016:103) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi yang ditemukan adanya suatu korelasi antar variable independen (bebas). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Nilai Acuan Signifikan α	Keterangan
Komitmen	0,546	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,590	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
Komunikasi	0,270	> 0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi ini terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan satu dengan yang lain. Menurut Ghozali (2013:142) untuk menguji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikan pada masing-masing variabel > 0,05 atau 5% maka variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi (β)	Std.Error	Sig
1	Π	Konstanta	0.420	1.684	0.804
2	X1	Komitmen	0.485	0.167	0.005
3	X2	Gaya Kepemimpinan	0.355	0.100	0.001
4	X3	Komunikasi	0.291	0.117	0.015

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Regresi linier berganda yakni masalah kombinasi pencarian data pada variabel terikat dan kombinasi masalah pencarian data. Regresi linier berganda berguna untuk menentukan dampak dari tinggi masalah agregasi data riset mengenai variabel yang diuji. Masalah akhir pencarian dan penggabungan beberapa data ini yakni gambaran bagaimana hubungan antara satu dan masalah

penggabungan pencarian data lainnya. dan masalah pencarian gabungan beberapa data dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

$$Y = 7.549 + 0.543x_1 + 0.351x_2 + 0.554x_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1354.537	3	451.512	51.206	.000 ^b
	Residual	634.871	72	8.818		
	Total	1989.408	75			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dengan model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan uji F sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig. > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.420	1.684		.249	.804
x1	.485	.167	.278	2.899	.005
x2	.355	.100	.381	3.563	.001
x3	.291	.117	.263	2.500	.015

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Menurut Ghozali (2013), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikat. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan hipotesis:

- 1) Jika signifikan > 0,05 maka H0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikan < 0,05 maka H0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0.825	0.681	0.668

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien

determinasi (*adjusted R²*) antara nol dan satu ($0 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 1$). Jika nilai *adjusted R²* = 0 maka menunjukkan bahwa dalam penelitian tersebut tidak memiliki pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila *adjusted R²* memiliki nilai di atas angka nol dan mendekati angka satu maka menunjukkan pengaruh variabel independen sangat kuat terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis ke satu diterima yaitu variabel komitmen, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah tindakan seorang karyawan dalam proses pengerjaan tugasnya sedangkan menurut Shaleh (2018:57) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu kinerja karyawan baik karena dorongan dari diri sendiri serta tuntutan yang harus dijalankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan Hafidz (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Formas (Wilayah Malang Raya), Sukmawati et al., (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan, Irfan et al., (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, Saipullah (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Engkok Soki), Siti et al., (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). Serta pada variabel kinerja karyawan ini memiliki nilai rata rata terbesar ialah Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dengan nilai rata rata empat koma tiga puluh maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan PT WIDATRA BHAKTI ini mengutamakan kinerja pegawai dalam proses produksi.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis ke dua diterima yaitu variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut teori Darmadi (2018:200) mengemukakan komitmen ialah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Jika karyawan tidak menjaga komitmen terhadap perusahaan maka tidak bisa membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Dan jika karyawan berkomitmen tetap dalam perusahaan tersebut akan mendapatkan gaji dan benefit lain. Selain itu komitmen pada karyawan ini muncul yang disebabkan oleh atasan yang selalu memberikan segala kebutuhan para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hafidz (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Formas (Wilayah Malang Raya), Irfan et al., (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, Saipullah (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya

kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Engkok Soki), Hidayah (2022) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu yang menyatakan bahwasanya komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta pada variabel komitmen ini yang memiliki nilai rata rata terbesar ialah saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dengan nilai rata rata empat koma dua puluh satu maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan para PT WIDATRA BHAKTI ini berkomitmen lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan sendiri yang mana komitmen ini bisa muncul karena terdapat dorongan dorongan dan berbagai motivasi yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan dalam menumbuhkan jiwa komitmen ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis ke tiga diterima yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan perusahaan. Karena pada hakikatnya karyawan tidak akan cukup bila hanya diarahkan saja melainkan juga harus disertai dengan pengawasan agar kinerja yang dihasilkan karyawan bisa lebih berkualitas serta bisa mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut teori Noor (2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hafidz (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Formas (Wilayah Malang Raya), Sukmawati et al., (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan, Irfan et al., (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi, Saipullah (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Engkok Soki) yang menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta pada variabel gaya kepemimpinan ini yang memiliki rata rata terbesar ialah pimpinan saya memiliki kemampuan memimpin perusahaan dan menampung ide inspirasi dari bawahan dengan nilai rata rata empat koma sembilan belas maka dapat disimpulkan bahwasannya pimpinan selalu menampung segala masukan dari para karyawan guna meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut serta pimpinan memberikan contoh perilaku yang baik kepada seluruh karyawan untuk dicontoh.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis ke empat diterima yaitu variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi diperlukan sebagai suatu hal yang dapat menunjang kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi seluruh karyawan bisa saling berinteraksi dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaan. Sedangkan menurut teori Supomo dan Nurhayati (2018) mengemukakan komunikasi ialah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama ke pihak lainnya, agar pihak lainnya mengetahui dan mengerti isi inti dari informasi tersebut. Selain itu komunikasi pada PT WIDATRA BHAKTI ini sangat baik yang mana dapat menghambat adanya kesalahan kesalahan yang mungkin akan terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hafidz (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Formas (Wilayah Malang Raya), Sukmawati et al., (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu

Terhadap Kinerja Karyawan, Saipullah (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Engkok Soki), Siti et al., (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang) yang menyatakan bahwasanya komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta pada variabel komunikasi ini yang memiliki rata rata terbesar ialah adanya kesamaan visi dengan nilai rata rata empat koma dua puluh dua maka dapat disimpulkan bahwasannya antara atasan dan bawahan ini selalu singkon dalam melakukan komunikasi dengan adanya hal tersebut maka kinerja pegawai itu dapat meningkat dari tahun sebelum sebelumnya.

Kesimpulan Dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah komitmen, gaya kepemimpinan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Komitmen, gaya kepemimpinan, komunikasi berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI
- b. Komitmen berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI
- c. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI
- d. komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. WIDATRA BHAKTI

Pimpinan untuk terus memberikan motivasi dan berbagai kebijakan agar karyawan bisa menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Bekerja dengan disiplin dan baik agar mencapai prestasi dan mendapatkan gaji yang diinginkan. Perusahaan harus selalu mendukung kreatifitas bawahannya agar mereka bisa berkembang. Selalu memberikan dukungan ke sesama karyawan agar terus maju.

Referensi

- Amandani, N. M. R., & Wirakusuma, M. gede. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(2), 27.
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *S*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.1.91>
- Hafidz, Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS*. 11.
- Iswandari, S. C., B. W., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya. *Jurnal Riset Manajemen* , 12.
- Nadhiroh, S., Asiyah, S., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). *E.Jrm.Feunisma, Cd*, 1–14.
- Noor Riefma Hidayah. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 4(1), 20. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v4i1.129.39-58>
- SAIPULLAH, SLAMET, A. R., & RIZAL, M. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Nucl. Phys*, 13(1), 11.

Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 19. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>

Abidah Mufarrichah Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Siti Asiyah Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Abdullah Syakur Novianto Adalah Dosen Tetap FEB Unisma