



The Effect of Individual Characteristics and Communication on the Performance of Indonesian New Generation Management Commissariat of University of Trunojoyo Madura with Organizational Commitment as an Intervening Variable During the Covid-19 Pandemic

Muflihatul Alia Sofianti¹, Raden Mas Mochammad Wispandono²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:
Diterima: 2022
Diperbaiki: 2022
Disetujui: 2022

Keywords:
Communication, GenBI,
Individual Characteristics,
Intervening, Organizational
Commitment, Performance

Human resources are one of the keys to success in any organization and a leader must think about the level of performance of members in the midst of unstable living conditions due to the Covid-19 pandemic. One of the main focuses in improving performance is by paying attention to the characteristics of human resources and reviewing how the communication works between individuals in the organization. The independent variables in this study are individual characteristics and communication, the intervening variable is organizational commitment and the dependent variable is performance. This study uses a quantitative method that the population is the management of Indonesian New Generation Commissariat of University of Trunojoyo Madura with a sampling technique uses simple random sampling which obtained a sample of 43 respondents. The method of collecting data is done by distributing online questionnaires and for data processing uses multiple linear regression analysis and path analysis. The results of this study indicate that individual characteristics and communication partially and simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment and performance, organizational commitment has a positive and significant effect on performance. Individual characteristics and communication also have an indirect effect on performance through the intervening variable of organizational commitment.

✉ Penulis Korespondensi*
Raden Mas Mochammad Wispandono

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2792-0167

Email:
m_wispandono@yahoo.com

DOI :

Citation : Sofianti & Wispandono (2022), Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Generasi Baru Indonesia Komisariat Universitas Trunojoyo Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 2 (1), hlm. 26-35

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam setiap organisasi ataupun perusahaan. Faktor manusia sangatlah memegang peranan penting dan menentukan, karena pada hakikatnya manusia sebagai sumber daya yang dipekerjakan di sebuah organisasi adalah sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja pasti ada pada setiap organisasi ataupun perusahaan karena kinerja merupakan ukuran atas kesuksesan yang dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memikirkan tingkat kinerja anggota di tengah kondisi kehidupan yang belum stabil dampak dari adanya pandemi virus Covid-19. *Pertama*, indikasi permasalahan karakteristik individu pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dapat dilihat dari *kemampuan* dalam berorganisasi yang masih cenderung rendah, para pengurus belum mengetahui betul *nilai-nilai* dalam organisasi, dan *sikap* antar pengurus cenderung tidak peduli satu sama lain serta tidak memiliki inisiatif untuk saling membantu begitu juga *minat* para pengurus untuk terus mengembangkan diri dalam organisasi masih terbilang rendah.

Kedua, indikasi permasalahan dalam komunikasi dapat terlihat dari kemampuan *pemahaman* para pengurus saat mendapatkan informasi, yakni masih terdapat beberapa pengurus yang kebingungan dalam memahami informasi yang ada karena disebabkan banyaknya saluran komunikasi yang digunakan dalam organisasi. Kemudian cara berkomunikasi yang dimiliki oleh beberapa pengurus belum bisa dikatakan baik karena terdapat beberapa pengurus yang dalam berkomunikasi masih menyinggung perasaan pengurus lain sehingga tidak terdapat *rasa senang* saat melakukan komunikasi satu sama lain. Dari penjelasan indikasi permasalahan sebelumnya tentu bisa dilihat bahwa hubungan yang ada dalam kepengurusan GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura cenderung dalam *hubungan* yang tidak baik sehingga komunikasi yang ada tidak dapat *mempengaruhi sikap* satu sama lain.

Ketiga, indikasi permasalahan kinerja yang belum optimal dalam kepengurusan GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dapat dilihat dari *kualitas* program kerja yang dilaksanakan kurang memberikan dampak sosial sebagaimana esensi tujuan dari dibentuknya organisasi ini dan *kuantitas* dari program kerja yang dilaksanakan belum mencapai jumlah target yang ada. Indikasi permasalahan kinerja yang lain dapat dilihat dari segi *waktu* masih terdapat beberapa pengurus yang dalam melaksanakan program kerja masih terlambat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Selain itu terdapat pula pengeluaran dana yang dalam pelaksanaan program kerja yang melebihi rancangan anggaran biaya program kerja yang telah disepakati diawal kepengurusan dari hal tersebut dapat dinilai bahwa para pengurus belum dapat *menekan biaya pengeluaran* untuk program kerja. Kemudian dampak dari adanya komunikasi yang kurang baik mengakibatkan *hubungan antar karyawan* tidak terjalin dengan baik pula, hal inilah yang memberikan dampak pada kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

Keempat, indikasi permasalahan yang ada dari tingkat komitmen yang dimiliki masing-masing individu pengurus cenderung rendah hal ini dibuktikan dari hasil observasi yang terlihat bahwa para pengurus tidak memiliki rasa *kebanggaan dan kesetiaan* pada organisasi karena masih ada anggota yang mengutamakan organisasi di luar GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura serta rasa *kemauan* untuk memberikan kontribusi lebih pada organisasi cenderung rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian dapat dimaknai sebagai suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan pendekatan atau metode ilmiah. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif, maksudnya bahwa dalam menganalisa data dengan menggunakan angka-

angka rumus atau model matematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 36).

Lokasi penelitian adalah Lingkungan Akademik Universitas Trunojoyo Madura yang beralamat di Jl. Raya Telang, PO BOX 02 Kecamatan Kamal, Bangkalan Jawa Timur 69162. Khususnya dalam penelitian ini adalah ruang lingkup Komunitas Generasi Baru Indonesia (GenBI). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.

HASIL

Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda bertujuan digunakan menguji suatu hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

**Tabel 1 Hasil Uji t Persamaan Model 1
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,820	2,810		,292	,772
	TTLX1	,406	,149	,446	2,735	,009
	TTX2	,328	,131	,408	2,504	,016

a. Dependent Variable: TTZ

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel independennya sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X1)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik individu (X1) sebesar $2,735 > t_{tabel} 1,683$. Hal ini menunjukkan tingkat nilai signifikan $0,009 < 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Komunikasi (X2)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar $2,504 > t_{tabel} 1,683$. Hal ini menunjukkan tingkat nilai signifikan $0,016 < 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 2 Hasil Uji t Persamaan Model 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,505	2,379		1,893	,066
	TTLX1	,444	,137	,368	3,242	,002
	TTX2	,360	,119	,339	3,023	,004
	TTZ	,388	,134	,293	2,899	,006

a. Dependent Variable: TTLY

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel independennya sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X1)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik individu (X1) sebesar 3,242 > t_{tabel} 1,683. Hal ini menunjukkan tingkat nilai signifikan 0,002 < 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Komunikasi (X2)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 3,023 > t_{tabel} 1,683. Hal ini menunjukkan tingkat nilai signifikan 0,004 < 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3. Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar 2,899 > t_{tabel} 1,683. Hal ini menunjukkan tingkat nilai signifikan 0,006 < 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 3 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537,975	.3	179,325	85,360	,000 ^b
	Residual	81,932	39	2,101		
	Total	619,907	42			

a. Dependent Variable: TTY

b. Predictors: (Constant), TTLZ, TTLX2, TTLX1

Berdasarkan tabel diatas nilai F_{hitung} 85.360 > dari F_{tabel} 2.23 dengan tingkat signifikansi 0.000 hal ini membuktikan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Karakteristik Invidu (X1), Komunikasi (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4 Uji Koefesien Determinasi (R²) Model 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,668	,652		1,714

a. Predictors: (Constant), TTLX2, TTLX1
b. Dependent Variable: TTLZ

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil perhitungan regresi $R = 0,818$ atau 81,8% artinya bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel Karakteristik Individu dan Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi, sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, diketahui bahwa *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,652. Artinya bahwa 65,2% Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel bebas Karakteristik Individu dan Komunikasi, sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,868	,858		1,449

a. Predictors: (Constant), TTLZ, TTLX2, TTLX1

b. Dependent Variable: TTY

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil perhitungan regresi $R = 0,932$ atau 93,2% artinya bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel Karakteristik Individu, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja, sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya diketahui bahwa *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,858. Artinya bahwa 85,8% Variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas Karakteristik Individu, Komunikasi dan Komitmen Organisasi, sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan metode analisis perluasan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Dengan menggunakan analisis jalur, maka pengaruh variabel independen secara langsung maupun tidak langsung (melalui variabel intervening) terhadap variabel dependen akan diketahui (Ghozali, 2018: 174).

Persamaan Regresi Model 1

Komitmen Organisasi (Z) = Karakteristik Individu (X_1) + Komunikasi (X_2) + e_1

Perhitungan nilai e , yaitu sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,668}$$

$$e_1 = \sqrt{0,332}$$

$$e_1 = 0,576$$

Maka Komitmen Organisasi (Z) = 0.406 (Karakteristik Individu (X_1)) + 0.328 (Komunikasi (X_2)) + 0,576

Dari persamaan regresi model 01 dapat diketahui jika Karakteristik Individu (X_1) dan Komunikasi (X_2) Pengurus Generasi Baru Indonesia (GenBI) terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasi (Z) pada pengurus Generasi Baru Indonesia (GenBI) sebesar 40,6% untuk Karakteristik Individu dan 32,8% untuk Komunikasi.

Persamaan Regresi Model 2

Kinerja (Y) = Karakteristik Individu (X_1) + Komunikasi (X_2) + Komitmen Organisasi (Z) + e_1

Perhitungan nilai e , yaitu sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,868}$$

$$e1 = \sqrt{0,132}$$

$$e1 = 0,363$$

Maka Kinerja (Y) = 0,444 Karakteristik Individu (X1) + 0,360 Komunikasi (X2) + 0,388 Komitmen Organisasi (Z) + 0,363

Dari persamaan regresi model 2 dapat diketahui jika Karakteristik Individu (X1), Komunikasi (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) Pengurus Generasi Baru Indonesia (GenBI) terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan Kinerja (Y) pada pengurus Generasi Baru Indonesia (GenBI) sebesar 44,4 %, untuk Karakteristik Individu, 36% untuk Komunikasi dan 38,8% untuk Komitmen Organisasi.

Kemudian, setelah mengetahui nilai persamaan model 1 dan Model 2 dalam penelitian ini, disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.406
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0.328
3. Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0.444
4. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0.360
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.388
6. Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebesar $0.406 \times 0.444 = 0.180264$
7. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi sebesar $0.328 \times 0.360 = 0.11808$
8. Total pengaruh = $0.388 + 0.180264 + 0.11808 = 0.686344$

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya dalam penelitian. Berikut pembahasan dalam penelitian ini.

Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama diterima, Hal itu berarti H0 ditolak dan H1 diterima, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik individu (X1) sebesar $2,735 > t_{tabel} 1,683$, dan tingkat nilai signifikan $0,009 < 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Heri Hapsari dkk (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi empiris PT.Hakaaston Plant Bojonegara)". Heri dkk dalam penelitiannya menemukan bahwa karakter individu berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi yang juga berperan sebagai variabel intervening

Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kedua diterima, Hal itu berarti H0 ditolak dan H2 diterima, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar $2.504 > t_{tabel} 1,683$, dengan tingkat nilai signifikan $0,016 < 0.1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rupi dkk(2021) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence Of Leadership, Compensation, Communication And Work Environment On Employee Performance Through Organizational Commitment As Intervening Variable (Study At Bank Kaltimara Syariah Samarinda Branch)* . dalam

temuannya Rupi dkk menyebutkan bahwa Komunikasi mempengaruhi Komitmen Organisasi baik secara langsung ataupun menempatkan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setya Pramono (2021), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Empirik pada pondok pesantren Amanah Sukorejo Kabupaten Kendal)". Setya dalam penelitiannya menyebutkan Komunikasi mempengaruhi Komitmen Organisasi secara langsung dengan positif dan signifikan.

Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hipotesis tiga diterima, Hal itu berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik individu (X_1) sebesar $3,242 > t_{tabel} 1,683$, dengan tingkat nilai signifikan $0,002 < 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian yang mendukung hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mardiani, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul "*The Effect of Individual Characteristics and Characteristics of Jobs on Employee Performance at Three Private Universities (Pts) In Denpasar*". Mardiani dalam temuannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang mempengaruhi kinerja oleh karakteristik individu.

Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hipotesis empat diterima, Hal itu berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_2) sebesar $3,023 > t_{tabel} 1,683$. Hal ini menunjukkan tingkat nilai signifikan $0,004 < 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hatiwi Agustina (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam)". Agustina menyebutkan bahwa komunikasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti lain yang menyebutkan hal yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2020) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi". Rialmi (2020) menyebutkan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hipotesis lima diterima, Hal itu berarti H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar $2,899 > t_{tabel} 1,683$ dan tingkat nilai signifikan $0,006 < 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir ali (2019) dalam jurnalnya yang berjudul *Impact Of Locus Of Control (LOC) And Commitment On Employee Performance – Study Of Service Sector, Pakistan*. Amir (2019) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Peneliti lain yang sejalan dengan hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan Abd.Hamid (2020) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kota Kendari (Studi Kasus Guru SMAS Muhammadiyah Kendari, SMAS Kartika Kendari, dan SMAS Idhata Kendari)". Hamid dalam temuannya menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening

Hipotesis keenam Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai $\beta_{X,Y1}$ dan $\beta_{Y1,Y2}$ sebesar 0.180264 atau 18%, disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H6 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Hipotesis keenam sejalan dengan penelitian yang dilakukan Heri Hapsari dkk (2020), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi empiris PT.Hakaaston Plant Bojonegara)". Heri dkk dalam penelitiannya menemukan bahwa karakter individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, akan tetapi pengaruh tersebut lebih kuat ketika terdapat komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel intervening.

Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Hipotesis tujuh Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai $\beta_{X,Y1}$ dan $\beta_{Y1,Y2}$ sebesar 0.11808 atau 11.8 %, disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H7 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan setya Pramono (2021), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Empirik pada pondok pesantren Amanah Sukorejo Kabupaten Kendal)". Setya dalam penelitiannya menyebutkan Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai ditempat tersebut dengan positif dan signifikan dimediasi oleh komitmen organisasi yang membangun kesadaran diri pegawai sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rupi dkk(2021) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence Of Leadership, Compensation, Communication And Work Enviroment On Employee Performance Through Organizational Commitment As Intervening Variable (Study At Bank Kaltimtara Syariah Samarinda Branch)* dalam temuannya Rupi dkk menyebutkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan bank kaltimtara syariah samarinda karena komitmen organisasi yang dibangun oleh pihak manajemen.

SIMPULAN

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai thitung untuk variabel Karakteristik individu (X1) sebesar 2,735 > ttabel 1,683 dengan tingkat nilai signifikan 0,009 < 0,1 dan Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai thitung untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 2.504 > ttabel 1,683 dengan tingkat nilai signifikan 0,016 < 0.1.

Variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai thitung untuk variabel Karakteristik individu (X1) sebesar 3,242 > ttabel 1,683 dengan tingkat nilai signifikan 0,002 < 0,1. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai thitung untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 3,023 > ttabel 1,683 dengan tingkat nilai signifikan 0,004 < 0,1. Variabel Komitmen Organsasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai thitung untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar 2,899 > ttabel 1,683 dengan tingkat nilai signifikan 0,006 < 0,1.

Variabel Karakteristik Individu secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada Pengurus Generasi Baru Indonesia Komisariat Universitas Trunojoyo Madura pada masa pandemi Covid-19 dengan nilai $\beta_{X.Y1}$ dan $\beta_{Y1.Y2}$ sebesar 0.180264 atau 18%. Komunikasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi pada Pengurus Generasi Baru Indonesia Komisariat Universitas Trunojoyo Madura pada masa pandemi Covid-19 dengan nilai nilai $\beta_{X.Y1}$ dan $\beta_{Y1.Y2}$ sebesar 0.11808 atau 11.8 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H, Jaya, Muliyadi dan Pungan Yudi. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambang Batubara Bukit Asam). *AT – TADBIR Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.3(1), 33-40
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Ali, Amir. (2019). Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector, Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works*. Vol.6(5), 1-6.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Effendi, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ganyang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamid, Abdul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kota Kendari (Studi Kasus Guru SMAS Muhammadiyah Kendari, SMAS Kartika Kendari, dan SMAS Idhata Kendari). *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora*. Vol.2(2), 104-114.
- Handoko, Hani. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU Universitas Gajah Mada.
- Hariyanti, Fitri. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol.2(1), 69-73.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring The Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, Vol. 8(3s2), 654–658.
- Hidayah, A. K. (2018). International Journal of Accounting, Finance, and Economics the Influence of Individual Characteristics, and Leadership, Through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office. *International Journal of Accounting, Finance, and Economics*, Vol.1: 1–14.
- Hidayat, Anwar. (2018). Regresi Linear Berganda: Penjelasan, Contoh, Tutorial. *Statiskian*. (Online). (<https://www.statistikian.com/2018/01/penjelasan-tutorial-regresi-linear-berganda.html>), diakses tanggal 9 Oktober 2021
- J.Supranto. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama

- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5(6), 1-6.
- Lawasi, E. S., Triatmanto, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Malang, M. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5, 47–57.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martadiani, Widari, Artawan, dan Azita Aziz. (2019). The Effect of Individual Characteristics and Characteristics of Jobs on Employee Performance at Three Private Universities (Pts) In Denpasar. *Journal of Research and Opinion*. Vol.6(5), 2311-2320
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. *Binus University Business School*. (Online).(<https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>) , diakses tanggal 9 Oktober 2021
- Pramono, Setya. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik pada Pondok Pesantren Darul Amanah Sukorejo Kabupaten Kendal). *Jurnal Dharma Ekonomi*. Vol.1(5), 56-68.
- Rialmi Zackharia, & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, 1–7.
- Rupi, Iلمي, dan Juarhardi. (2021). The Influence of Leadership, Compensation, Communication and Work Environment on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable (Study At Bank Kaltimara Syariah Samarinda Branch). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*. Vol.5(3), 1050-1066
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapari, Suhroji dan Suhartini. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara). *Jurnal Ekonomi Vokasi*. Vol.3(2), 53-66.
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Personalia)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subkhi, A., & Jaouhar, M. (2013). *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suharsimi Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryanto. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sopiah. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori* Jakarta: UNJ Press.