

Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng

Dila Kurniawati¹, Sugeng², Darmawan³, Aulia Pangestu⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: dilakurniawati16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi, pelatihan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT Tri Citra perdana (TCP) Tegineneng. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif dalam penelitian. Populasi dan sampel adalah karyawan PT Tri Citra perdana (TCP) yang berjumlah 102 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang dilakukan dalam penelitian adalah menggunakan pengujian prasyarat instrumen yaitu uji validitas uji reliabilitas untuk pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Menggunakan model analisis path dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan 1). Komunikasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 2). Pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 3). Penghargaan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 4). Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 5). Komunikasi memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. 6). Pelatihan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. 7). Penghargaan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi, Pelatihan, Penghargaan, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of communication, Pelatihan, and appreciation on employee performance which is mediated by organizational commitment at PT Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng. The research method uses descriptive and quantitative approaches in research. The population and sample are 102 employees of PT Tri Citra Perdana (TCP). Data collection techniques using a questionnaire. The analysis carried out in this study was to use instrument prerequisite testing, namely the validity test of the reliability test for testing the requirements analysis using the normality test and linearity test. Using the path analysis model with SPSS 26. The results show 1). Communication has a direct influence on employee performance. 2). Pelatihan has a direct influence on employee performance. 3). Awards have a direct influence on employee performance. 4). Organizational commitment has a direct influence on employee performance. 5). Communication has a direct influence that is greater than the indirect effect on employee performance through organizational commitment. 6). Pelatihan has a direct influence that is greater than the indirect effect on employee performance through organizational commitment. 7). Awards have a greater direct influence than indirect effects on employee performance through organizational commitment.

Keywords: *Communication, training, Awards, Employee Performance, Organizational Commitment*

I. PENDAHULUAN

Pada era yang semakin berkembang saat ini semakin banyak perusahaan atau organisasi baru dengan karyawan yang lebih berpotensi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karena sumber daya manusia akan mencerminkan kualitas suatu perusahaan. Berbagai cara bisa di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya menjaga komunikasi, Pelatihan dan pemberian Penghargaan atau penghargaan yang sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor situasional dan faktor individual. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa menjaga komunikasi, Pelatihan, dan pemberian Penghargaan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi dalam perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting, Hubungan komunikasi antara karyawan dan perusahaan harus lah tetap berjalan dengan lancar agar tidak terjadi miss communication.

Menciptakan sumber daya manusia yang terbaik, organisasi harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya (Febriyanto : 2024) Penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya, Secara Penghargaan umum manusia pasti akan senang jika diberi Penghargaan atas prestasi yang dimilikinya, begitu juga dengan karyawan apabila ia mencapai target dalam memenuhi tugasnya maka pihak perusahaan akan memberikan Penghargaan atau Penghargaan dari prestasi kerja yang telah dicapainya. Apabila suatu organisasi tidak mampu memberikan imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya kehilangan tenaga-tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi akan tetapi juga akan tetapi juga akan kalah saing di pasaran tenaga kerja.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem Penghargaan yaitu PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng dalam meningkatkan pengembangan SDM atau kinerja karyawan dibutuhkan kualitas SDM yang handal dan mempunyai skill yang profesional dalam bidangnya, keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan tergantung pada kuantitas melainkan kualitas karyawan yang profesional dan mampu mengembangkan usaha, oleh karena itu dibutuhkan penerapan sistem yaitu salah satunya sistem Penghargaan dalam suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kerja karyawan pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng diantaranya adalah kinerja karyawan yang kurang optimal diduga Karyawan pada (TCP) sudah menjalin komunikasi yang cukup. Pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi yang semakin majudan sekaligus membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal. Penghargaan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, Apabila karyawan di suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik maka akan diberikan Penghargaan atau penghargaan dalam bentuk finansial, non finansial dan psikis sebagai bentuk apresiasi kepada suatu prestasi karyawan, PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah memberikan Penghargaan, tetapi belum ditetapkannya secara resmi. Sedangkan manajemen pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah mempunyai komitmen yang baik pada karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR

Komunikasi

Menurut J.A Devito (2021:31) mengartikan bahwa komunikasi merupakan suatu tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh

gangguan terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Pelatihan

Menurut Suwanto (2015) Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia

Penghargaan

Menurut Suwanto (2019) Penghargaan adalah Penghargaan situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan (Bintoro dan Daryanto 2017:181).

Komitmen Organisasi

Menurut Hidayat (2018: 56) komitmen organisasional adalah ketika seseorang berpihak terhadap suatu organisasi untuk bertahan di dalam organisasi tersebut dengan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016, hal. 183).

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan hubungan kausal. Penelitian metode deskriptif kuantitatif ialah penelitian yang didalamnya didominasi oleh angka, dari pengumpulan data hingga penampilan data hasilnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng yang berjumlah 102 karyawan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu, untuk memperoleh sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan maka sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh yakni mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian yang berjumlah 102.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pernyataan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan alternatif jawaban Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path) dengan bantuan Aplikasi SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

4.1 Hasil Uji Prasyarat Analisis dan Uji Model Analisis Jalur

4.1.1 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	sig	A	kesimpulan
1	Komunikasi	0,128	0,05	Normal
2	Pelatihan	0,200	0,05	Normal
3	Penghargaan	0,200	0,05	Normal
4	Komitmen Organisasi	0,200	0,05	Normal
5	Kinerja Karyawan	0,128	0,05	Normal

- a. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,128 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
- b. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel Pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
- c. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel Penghargaan memiliki nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
- d. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.
- e. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar $0,128 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Linieritas

No	Variabel	F hitung	Sig	kesimpulan
1	X1 atas Y	1,298	0,197	Linier
2	X2 atas Y	1,218	0,261	Linier
3	X3 atas Y	0,680	0,834	Linier
4	Z atas Y	0,680	0,834	Linier

- a. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig.deviation from linearity sebesar $0,197 > 0,05$ Dan diketahui F hitung 1,298 lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang (dk) = 23 dan penyebut = 77 sehingga diperoleh Ftabel = 1,670 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara komunikasi dengan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig.deviation from linearity sebesar $0,261 > 0,05$, Dan diketahui 1,218 lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang (dk) = 21 dan penyebut = 79 sehingga diperoleh Ftabel =1,691 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Pelatihan dengan kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig.deviation from linearity sebesar $0,834 > 0,05$, Dan diketahui 0,680 lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang (dk) = 20 dan penyebut = 80 sehingga diperoleh Ftabel =1,703 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Penghargaan dengan kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig.deviation from linearity sebesar $0,834 > 0,05$ Dan diketahui 0,680 lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikansi 0,05 dan pembilang (dk) = 20 dan penyebut = 80 sehingga diperoleh Ftabel = 1,703 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

4.1.3 Analisis Jalur Path

Coefficients Komunikasi, Pelatihan , Dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	80.463	8.044		10.003	.000
	KOMUNIKASI	.028	.071	.046	2.498	.031
	PELATIHAN	.145	.098	.210	2.479	.013
	PENGHARGAAN	-.216	.113	-.272	2.909	.019
	KOMITMEN ORGANISASI	.129	.092	.180	2.401	.024
a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI						

Sumber: Output SPSS, Diolah peneliti (2023)

- Nilai dari variabel komunikasi sebesar 0,046 berarti bahwa jika nilai kualitas produk dinaikkan sebesar 1% maka komitmen organisasi akan naik sebesar 4,6% dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.
- Nilai dari variabel Pelatihan sebesar 0,210 berarti bahwa jika nilai kualitas produk dinaikkan sebesar 1% maka komitmen organisasi akan naik sebesar 21% dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.
- Nilai dari variabel Penghargaan sebesar -0,272 berarti bahwa jika nilai kualitas produk dinaikkan sebesar 1% maka komitmen organisasi akan naik sebesar -27,2% dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.
- Nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,180 berarti bahwa jika nilai kualitas produk dinaikkan sebesar 1% maka komitmen organisasi akan naik sebesar 18% dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.
- Nilai eror sebesar 0,063 merupakan nilai kesakahan dalam pengukuran variable dengan besar nilai eror diperoleh sebagai berikut

Model Summary Sub Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.024	5.75062
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, PELATIHAN, PENGHARGAAN				

1. Hasil Uji Signifikansi Sub Struktural 1

- Nilai signifikansi dari variabel komunikasi sebesar $0,031 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel komunikasi signifikan. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel komunikasi sebesar $2,498 > 2,30$ sehingga menyebabkan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dengan komitmen organisasi.
- Nilai dari variabel pelatihan sebesar $0,013 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel pelatihan pada analisis jalur signifikan. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan yaitu 2,479 sehingga lebih besar dari 2,30 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan komitmen organisasi.
- Nilai dari variabel penghargaan sebesar $0,013 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel penghargaan pada analisis jalur signifikan. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel penghargaan yaitu 2,479 sehingga lebih besar dari 2,30 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan dengan komitmen organisasi.

Coefficients Komunikasi, Pelatihan , Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.037	8.442		3.084	.003
	KOMUNIKASI	-.069	.078	-.080	2.879	.042
	PELATIHAN	.197	.106	.204	2.860	.026
	PENGHARGAA	.587	.109	.528	5.370	.012
N						

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output Spss, diolah Peneliti (2023)

- Nilai Koefisien variabel komunikasi sebesar -0,080 berarti bahwa jika nilai kualitas produk dinaikkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar -8% dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.
- Nilai Koefisien variabel pelatihan sebesar 0,204 berarti bahwa jika nilai kualitas produk dinaikkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 20,4% dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.
- Nilai Koefisien variabel penghargaan sebesar 0,528 berarti bahwa jika nilai kualitas produk dinaikkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 5,28% dengan asumsi bahwa semua variabel konstan.
- Nilai eror sebesar 0,417 merupakan nilai kesalahan dalam pengukuran variabel dengan besar nilai eror diperoleh sebagai berikut:

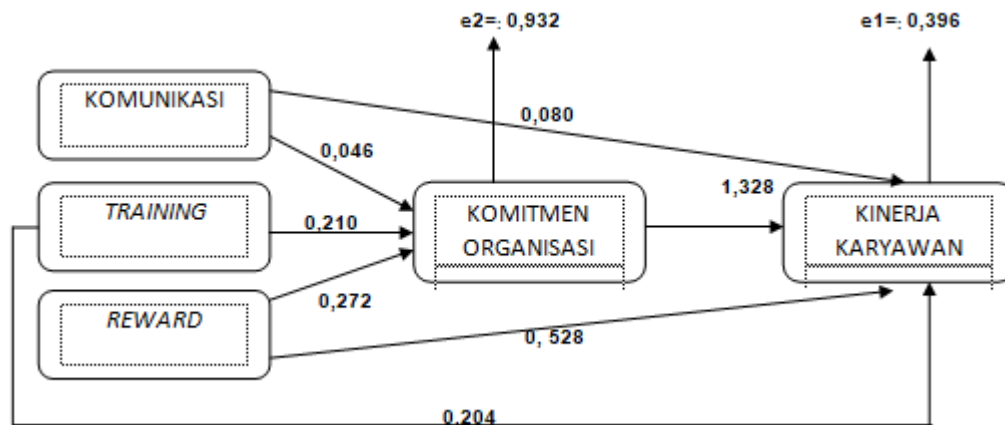
Model Summary Sub Struktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.399	6.32136

a. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, KOMUNIKASI, PELATIHAN

2. Hasil Uji Signifikansi Sub Struktural 2

- Nilai signifikansi dari variabel komunikasi sebesar $0,003 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel komunikasi signifikan.
- Nilai dari variabel Pelatihan sebesar $0,004 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel Pelatihan pada analisis jalur signifikan.
- Nilai dari variabel Penghargaan sebesar $0,012 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti koefisien variabel *Penghargaan* pada analisis jalur signifikan.



B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng. Pada dasarnya komunikasi sangatlah penting dalam suatu perusahaan, dengan adanya komunikasi secara efektif akan menimbulkan tujuan yang baik dan kelancaran untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng. Pada dasarnya Pelatihan sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan skill, pengetahuan, dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng. Pada dasarnya Penghargaan berpengaruh terhadap sebuah perusahaan, dengan tercapainya tujuan atau target dalam perusahaan, karyawan pantas untuk mendapatkan Penghargaan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng. Pada dasarnya komitmen akan muncul dengan sendirinya jika perusahaan memberikan apresiasi seperti Penghargaan serta menjalin komunikasi dengan baik dan memiliki kesan nyaman, maka disitulah timbul komitmen atau sikap kerja yang bersifat lama, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Pengaruh secara tidak langsung Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung komunikasi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung dengan kata lain komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini karena setiap perusahaan harus saling berkomunikasi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, melainkan juga untuk saling bertukar informasi.

6. Pengaruh secara tidak langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung Pelatihan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang

sebenarnya adalah pengaruh langsung dengan kata lain Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini karena Pelatihan yang dirasa sangat bermanfaat, semakin tinggi manfaat yang mereka rasakan dalam pelatihan serta dukungan dan kemudahan dalam pelatihan maka keinginan untuk tetap berada dalam organisasi baik dari segi perasaan maupun rasa tanggung jawab maupun rasa memiliki terhadap organisasi akan semakin baik.

7. Pengaruh secara tidak langsung Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung reward lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung dengan kata lain Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini karena semakin baik sistem Penghargaan semakin tinggi pula komitmennya. Tunjangan merupakan indikator yang paling kuat merefleksikan sistem Penghargaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa anggota organisasi jika memiliki komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng.

2. Pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa anggota organisasi jika melakukan Pelatihan akan lebih meningkatkan skill dan pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng.

3. Penghargaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa jika perusahaan tercapainya target karyawan pantas untuk mendapatkan Penghargaan, dan dengan anggota organisasi mendapatkan Penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng.

4. Komitmen Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa jika komitmen akan muncul dengan sendirinya jika perusahaan memberikan apresiasi seperti Penghargaan, serta menjalin komunikasi dengan baik dan memiliki kesan nyaman, maka disitulah timbul komitmen atau sikap kerja yang bersifat lama, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng.

5. Peran komitmen organisasi dalam perusahaan memberi pengaruh positif antara komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa setiap perusahaan harus saling berkomunikasi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas melainkan dengan tanggung jawab yang diberikan dan harus bertukar informasi.

6. Peran komitmen organisasi dalam perusahaan memberi pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa Pelatihan yang dirasa sangat bermanfaat, semakin tinggi manfaat yang mereka rasakan dalam pelatihan serta dukungan dan kemudahan dalam pelatihan maka keinginan untuk tetap berada dalam organisasi baik dari segi perasaan maupun rasa tanggung jawab maupun rasa memiliki terhadap organisasi akan semakin baik.

7. Peran Penghargaan dalam perusahaan memberi pengaruh positif antara Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik sistem Penghargaan semakin tinggi pula komitmennya. Tunjangan merupakan indikator yang paling kuat merefleksikan sistem Penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini.F.Azizah.,Fitriani.2021.Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan. Jurnal Manajemen Diversifikasi.Vol.1,No.(3).
- Ardiansyah.D.Okta.,2016.Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.,Jurnal.Bisnis Dan Manajemen,Vol.3 No.(1).
- Deccasari.D.Danesty.,2021.Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.,Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako,Vol.7 No.(4).
- Dharma,H.2013.Kepuasan Kerja,Komitmen Organisasi ,dan Turnover Intention.Jurnal Mitra Ekonomi dan Bisnis.Vol.1 No.(1)
- Fauzi.A.,Fikri.A.Wibowo.Noor.,Nitami.A.Dila.,Firmansyah.A.,Letari.F.Ajeng.,Widyanta.R. Yoga.,Rahmah.T.Salsabila.Nur.,Pradana.T.Wahyu.,2022.Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT.Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM).,Jurnal.Ekonomi Manajemen,Vol.3 No.(6).
- Kusuma, B. H. (2016). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial: Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 8(2), 203-213.
- Rini.V.Tamara.Setia.,Suryadi.2021. Pengaruh Pelatihan Profesionalisme, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Diversifikasi.Vol.1, No.(3).
- Suwarto, S. (2015). PERAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS DOSENUNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 9(2).
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). PENGARUH PENGHARGAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Yudhaningsih, N. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2016). HUBUNGAN SISTEM PENGHARGAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 2261-2296.
- Kuncoro.A dan Sudarman.2016. Metodologi Penelitian. Yogyakarta:Penerbit And
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352-371.

Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

Salahudin, D. N., Lengkong, V. P., & Tulung, J. E. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN SE KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).

Suhadi, S., Febriyanto, F., & Widodo, D. E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 5(1), 155-167.

Haryanto.,2019 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Pegawai Dinas Pendidikan.,*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,Vol.4No.(1).