

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Sensus Pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya)

Barin Barlian (NIDN : 0424088406)

Abstract

The purpose of this study is to know and analyze the Competence, Commitment and Organizational Communication on Performance. The object to be studied is Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

The research method used is census method. Data collection was obtained through interviews, questionnaires and literature study. Population in this research is Employee at Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

By using path analysis, the study found that partially, Competence, Commitment and Organizational Communication have a significant influence on Employee Performance. Simultaneously, Competence, Commitment and Organizational Communication has a significant influence on Employee Performance, so the hypothesis is verified.

Keywords: Competence, Commitment, Organizational Communication and Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja. Objek yang akan diteliti adalah Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Dengan menggunakan analisis jalur, penelitian menemukan bahwa secara parsial, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

Kata kunci : Kompetensi, Komitmen, Komunikasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam

kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Fenomena rendahnya Komitmen terdapat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, dimana beberapa tahun belakangan ini perusahaan tersebut mengalami tingkat *turn over* yang tinggi pada tahun 2018 yaitu sebesar 5%. Sopiah (2008:166) mengatakan, karyawan yang berkomitmen rendah juga berdampak pada tingginya absensi, kelambanan kerja, kekurangan jam kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan. Hal lainnya yang mengindikasikan rendahnya Komitmen karyawan pada perusahaan ini seperti yang dikatakan oleh Sopiah yaitu terdapat kekurangan jam kerja karyawan.

Dari aspek fungsi staf, masih belum menunjukkan tingkat dukungan yang maksimal terhadap mereka yang bertugas sebagai karyawan garis depan, artinya masih kurang maksimalnya Komunikasi, serta kerjasama diantara para karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Fenomena yang berkembang yang dapat diamati penulis terkait dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan seorang karyawan yang tidak hadir diambil alih oleh karyawan lain dalam bidang yang sama namun tanpa ada koordinasi terlebih dahulu antara karyawan tersebut.
2. Target kredit terkadang tidak tercapai dikarenakan terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut pendapat Robbins (2016: 106) mengatakan bahwa berdasarkan pengalaman, banyak organisasi merasakan adanya korelasi kuat antara kinerja dengan tingkat kemangkirannya. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kinerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kinerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian yang terfokus pada Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi serta Kinerja Karyawan yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk Usulan Penelitian dengan

judul “**Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya).**”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi, Komitmen, Komunikasi dan Kinerja pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
2. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja baik secara parsial maupun simultan pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

II. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi menurut McAshan (dalam Sudarmanto, 2014: 48) merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Adapun dimensi yang digunakan untuk variable komitmen organisasi diantaranya adalah Kompetensi berprestasi dan Tindakan, Kompetensi Melayani, Kompetensi Memimpin, Kompetensi Mengelola, Kompetensi berfikir dan Kompetensi Kepribadian yang Efektif.

Yudi Supiyanto. (2015) meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; namun secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel bebas kedua yaitu komitmen organisasi. Menurut Porter (1982:27) oleh Zainuddin (2017 : 27) pengertian komitmen organisasi adalah Kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Adapun dimensi dari variable komitmen organisasi adalah Komitmen efektif (*Affective Commitment*), Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) , Komitmen normative (*Normative Commitment*) .

Variabel bebas ketiga adalah Komunikasi. Menurut Mangkunegara (2015 : 145) Komunikasi merupakan Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang

dimaksud. Dimensi dari Komunikasi diantaranya adalah komunikasi bawah ke atas, komunikasi atas ke bawah dan komunikasi horizontal.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik.

Operasionalisasi variabel penelitian ini diantaranya adalah :

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala
Kompetensi (X1)	Pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. McAshan (dalam Sudarmanto, 2014: 48)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berprestasi dan Tindakan 2. Kompetensi Melayani 3. Kompetensi Memimpin 4. Kompetensi Mengelola 5. Kompetensi berfikir 6. Kompetensi Kepribadian yang Efektif 	Ordinal
Komitmen Organisasi (X2)	Kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Porter (1982:27) oleh Zainuddin (2016 : 27)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Komitmen efektif (<i>Affective Commitment</i>) 2) Komitmen kontinuan (<i>Continuance Commitment</i>) 3) Komitmen normative (<i>Normative Commitment</i>) 	
Komunikasi (X3)	Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Mangkunegara (2015:145)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Bawah Ke Atas 2. Komunikasi Atas Ke Bawah 3. Komunikasi Horizontal 	Ordinal
Kinerja (Y)	Tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 20014:2) kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Penyesuaian 5. Keandalan 6. Hubungan kerja 7. Keselamatan kerja 	Ordinal

Sebelum analisis data, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Sejahur mana ketepatan instrumen yang akan digunakan sehingga instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan tetap (medis dan non medis) Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya sebanyak 77 orang.

Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Menurut Bambang S Soedibjo (2015:186), bahwa salah satu alat yang sangat populer untuk penelitian adalah analisis path (*path Analisis*) atau dikenal juga dengan analisis jalur. Dalam analisis jalur ini variabel yang dipengaruhi disebut variabel endogen dan variabel yang mempengaruhi disebut variabel eksogen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X_1 , X_2 dan variabel X_3 (variabel independen) secara parsial terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan pengujian SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.548**	.491**	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77
X2	Pearson Correlation	.548**	1	.782**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77
X3	Pearson Correlation	.491**	.782**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77
Y	Pearson Correlation	.519**	.658**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah kembali dari hasil SPSS

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa:

1. Hubungan antara variabel Kompetensi (X_1) dengan Komitmen Organisasi (X_2) didapat nilai sebesar 0,548. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi

nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang sedang dan searah karena nilainya positif. Korelasi X1 dan X2 signifikan karena angka signifikansi (0,000) lebih kecil dari pada 0,05.

2. Hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dengan Komunikasi (X3) didapat nilai sebesar 0,491. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan yang rendah dan searah. Korelasi X1 dan X3 signifikan (0,000) karena memiliki angka lebih kecil dari (0,05).
3. Hubungan antara variabel Komitmen (X2) dengan Komunikasi (X3) didapat nilai sebesar 0,782. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan keeratatan yang sedang dan searah. Korelasi X2 dan X3 signifikan karena angka signifikansi (0,000) lebih kecil dari pada 0,05.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.040	2.939		2.055	.043
X1	.198	.098	.201	2.012	.048
X2	.340	.144	.329	2.361	.021
X3	.236	.113	.280	2.091	.040

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data primer diolah kembali dari hasil SPSS

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan korelatif dengan X₂ dan X₃ lalu pengaruhnya secara total.

a. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned}
 &= P_{yx1} \times P_{yx1} \\
 &= (0,201) \times (0,201) \\
 &= 0.040401
 \end{aligned}$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X₂

$$\begin{aligned}
 &= P_{yx1} \times r_{x1x2} \times P_{yx2} \\
 &= (0,201) \times (0,548) \times (0,329) \\
 &= 0.036238692 \\
 &= 3.62\%
 \end{aligned}$$

c. Melalui hubungan korelatif dengan X3

$$\begin{aligned} &= P_{yx1} \times r_{x1x3} \times P_{yx3} \\ &= (0,201) \times (0,491) \times (0,280) \\ &= 0,02763348 \\ &= 2,76\% \end{aligned}$$

d. Pengaruh X₁ secara total

$$\begin{aligned} &= 0,040401 + 0,036238692 + 0,02763348 \\ &= 0,104273172 \\ &= 10,43\% \end{aligned}$$

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Kompetensi), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya adalah sebesar 0,040401, dan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen adalah sebesar 3,62%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui Komunikasi sebesar 2,76%. Dengan demikian total pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan sebesar 10,43%.

Sedangkan faktor residu adalah sebesar 89,57% yang diduga diantaranya pengaruh fasilitas kerja, iklim kerja, motivasi dan lain sebagainya yang tidak diteliti oleh penulis. Adapun hipotesis yang diajukan adalah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan melihat hasil tingkat signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari standar yang digunakan yaitu 0,05, maka hipotesis teruji atau diterima bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Hal tersebut memberikan makna bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor kunci dalam membangun kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Fenomena ini berdasarkan teori menurut Mangkunegara (2012: 40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Dilihat dari koefisien korelasi menunjukkan nilai positif artinya bahwa semakin optimal atau maksimal kompetensi yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya maka akan memberikan dampak yang optimal pula terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Sesuai dengan hasil penelitian Ali Baba (2012) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen bosowa maros, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi kompetensi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, karena dengan kompetensi yang baik dan berkualitas maka kinerja pegawai akan semakin baik. Oleh karena itu per- usahaan harus meningkatkan kompetensi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan kompetensi yang baik, maka karyawan akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan korelatif dengan X_1 dan X_3 lalu pengaruhnya secara total.

a. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned}
 &= P_{yx2} \times P_{yx2} \\
 &= (0,329) \times (0,329) \\
 &= 0.108241 \\
 &= 10.82\%
 \end{aligned}$$

e. Melalui hubungan korelatif dengan X_1

$$\begin{aligned}
 &= P_{yx1} \times r_{x1x2} \times P_{yx2} \\
 &= (0,201) \times (0,548) \times (0,329) \\
 &= 0.036238692 \\
 &= 3.62\%
 \end{aligned}$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X_3

$$\begin{aligned}
 &= P_{yx2} \times r_{x2x3} \times P_{yx3} \\
 &= (0,329) \times (0,782) \times (0,280) \\
 &= 0.07203784 \\
 &= 7.20\%
 \end{aligned}$$

c. Pengaruh X_2 secara total

$$\begin{aligned}
 &= 0.108241 + 0.036238692 + 0.07203784 \\
 &= 0.216517532 \\
 &= 21,65\%
 \end{aligned}$$

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Komitmen), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Komitmen terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya adalah sebesar 10.82, dan pengaruh tidak langsung Komitmen terhadap kinerja melalui kompetensi adalah sebesar 3,62%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui Komunikasi sebesar 7.20%. Dengan demikian total pengaruh Komitmen terhadap kinerja pada karyawan sebesar 21.65%.

Sedangkan faktor residu adalah sebesar 78.35% yang diduga diantaranya pengaruh fasilitas kerja, iklim kerja, motivasi dan lain sebagainya yang tidak diteliti oleh penulis. Adapun hipotesis yang diajukan adalah Komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan melihat hasil tingkat signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari standar yang digunakan yaitu 0.05, maka hipotesis teruji atau diterima bahwa Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Fenomena ini berdasarkan teori menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Dilihat dari koefisien korelasi menunjukkan nilai positif artinya bahwa semakin optimal atau maksimal Komitmen yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya maka akan memberikan dampak yang optimal pula terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Budi (2010), Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) bahwa komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dari hasil penelitian dengan hasil penelitian Bagus dan Mudiarta (2012) dan Penelitian Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompentensi di bidangnya.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya secara parsial dapat dilihat dari pengaruh langsung, melalui hubungan korelatif dengan X₁ dan X₂ lalu pengaruhnya secara total.

a. Pengaruh Langsung

$$\begin{aligned} &= P_{yx3} \times P_{yx3} \\ &= (0,280) \times (0,280) \\ &= 0.0784 \\ &= 7.84\% \end{aligned}$$

b. Melalui hubungan korelatif dengan X₁

$$\begin{aligned} &= P_{yx1} \times r_{x1x3} \times P_{yx3} \\ &= (0.201) \times (0,491) \times (0,280) \\ &= 0.02763348 \\ &= 2,76\% \end{aligned}$$

c. Melalui hubungan korelatif dengan X₂

$$\begin{aligned} &= P_{yx2} \times r_{x2x3} \times P_{yx3} \\ &= (0,329) \times (0,782) \times (0,280) \\ &= 0.07203784 \\ &= 7.20\% \end{aligned}$$

d. Pengaruh X₃ secara total

$$\begin{aligned} &= 0.0784 + 0.02763348 + 0.07203784 \\ &= 0.17807132 \\ &= 17.87\% \end{aligned}$$

Merujuk pada hasil analisis penelitian (Komunikasi), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya adalah sebesar 7.84, dan pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap kinerja melalui kompetensi adalah sebesar 2.76%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar 7.20%. Dengan demikian total pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pada karyawan sebesar 17.87%.

Sedangkan faktor residu adalah sebesar 82.13% yang diduga diantaranya pengaruh fasilitas kerja, iklim kerja, motivasi dan lain sebagainya yang tidak diteliti oleh penulis. Adapun hipotesis yang diajukan adalah Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan melihat hasil tingkat signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil

dari standar yang digunakan yaitu 0.05, maka hipotesis teruji atau diterima bahwa Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Dilihat dari koefisien korelasi menunjukkan nilai positif artinya bahwa semakin maksimal Komunikasi yang dilakukan karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya maka akan memberikan dampak yang optimal pula terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Fenomena ini berdasarkan teori menurut Mangkunegara (2011:145) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Budi (2010), Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) bahwa komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dari hasil penelitian dengan hasil penelitian Bagus dan Mudiarta (2012) dan Penelitian Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompetensi di bidangnya.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian oleh Sriwidodo dan Budi (2010), Kiswanto (2010) dan Femi (2014) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Kistoyo (2008) bahwa komunikasi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian

Melani (2012) penelitian ini menyatakan bahwa efektivitas komunikasi tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan aspek di atas komunikasi antar kinerja karyawan memang sangat berkaitan hubungannya dengan satu sama lain. Dalam hal ini juga dibutuhkan komunikasi dua arah yaitu karyawan mempunyai hak untuk meminta penjelasan tentang ekspektasi perusahaan, persyaratan kerja dan parameter ukuran kesuksesan sebuah tugas. Setiap karyawan harus mampu berkomunikasi dengan senior team agar setiap individu dapat mengerti tugas-tugas karyawan dan apa yang bias dilakukan dengan budget dan target. Karyawan harus secara proaktif memberitahu apa kendala yang mereka temui di lapangan, dan senior team harus bisa membantu. Dengan keadaan seperti ini, komunikasi didalam kinerja karyawan akan selalu berjalan komunikatif dan terarah.

Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut (Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. semakin meningkat Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Pengaruh antara Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel X (variabel independen) tersebut secara simultan terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R^2) dengan melihat tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Hasil Pengujian Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.478	3.19675

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel di atas koefisien diterminasi (total pengaruh) Kompetensi (X1), Komitmen (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dilihat dari *R Square* sebesar 0,499 artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat menerangkan sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,501 atau 50,1% merupakan variabel yang tidak

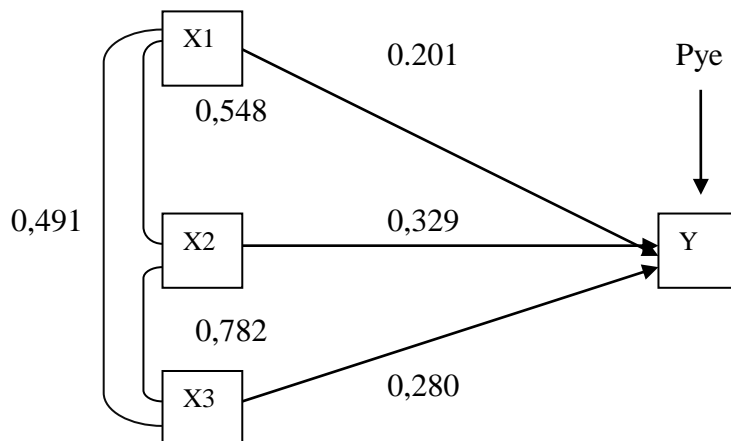
diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan juga dengan penambahan besarnya pengaruh X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y yaitu

$$0.104273172+0.216517532+0.17807132= \mathbf{0,499}$$

Persamaan analisis jalur ketiga variabel independen yaitu Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi ditunjukkan pada tabel 4.36 yang di ambil dari nilai beta maka didapat nilai persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 0.201X_1 + 0,329X_2 + 0,280X_3 + \epsilon$$

Diagram jalur dari persamaan struktural di atas adalah sebagai berikut :



Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X₁ dan X₂ X₃ terhadap Y

Untuk lebih jelasnya besarnya pengaruh pada setiap variabel melalui analisa jalur adalah sebagai berikut :

Nilai Interpretasi Analisa Jalur

Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung	0.0404
Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2	0.0362
Pengaruh X1 terhadap Y melalui X3	0.0276
Pengaruh total X1 terhadap Y	0.1043
Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung	0.108241
Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1	0.0362
Pengaruh X2 terhadap Y melalui X3	0.0720
Pengaruh total X2 terhadap Y	0.2165
Pengaruh X3 terhadap Y secara langsung	0.0784
Pengaruh X3 terhadap Y melalui X1	0.0276
Pengaruh X3 terhadap Y melalui X2	0.0720
Pengaruh total X3 terhadap Y	0.1780
Pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y	0.499
Pengaruh variabel lain	0.501

Sumber : Pengolahan data SPSS

Dari uraian diatas bahwa pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.499 atau 49,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti variabel fasilitas kerja, iklim kerja, motivasi dan lain sebagainya yang tidak diteliti oleh penulis sebesar 0,501 atau 60,1%.

V. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai variabel Kompetensi, Komitmen, Komunikasi dan Kinerja pada Karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya termasuk pada kategori cukup baik.
2. Secara parsial Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. Begitu juga secara simultan Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat member manfaat yang berguna diantaranya

1. Diharapkan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya dapat terus melakukan peningkatan Komunikasi melalui menjaga hubungan baik antara karyawan dengan atasan.
2. Diharapkan Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya memberikan *reward* atas prestasi yang telah dicapai karyawan agar komitmen karyawan dapat meningkat.
3. Pimpinan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara periodik (sebulan sekali) dan terencana sehingga dapat diketahui apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan membuat rumus kompetensi untuk seluruh karyawan di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya.
4. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru terkait dengan variable lainnya seperti fasilitas kerja, iklim kerja, motivasi yang tidak diteliti oleh penulis.

VI DAFTAR PUSTAKA

- A.A.AnwarPrabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Amilin, Rosita Dewi.2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. JAAI Vol.12. No.1, Juni 2008:13-24.
- Arikunto, 2010. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Aksara
- Bambang S.Soedibjo. 2013. Pengantar Metode Penelitian. Universitas Nasional Pasim.Bandung.
- Herwan Abdul Muhyi. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad:Tesis
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali .
- Indriantoro,Nur dan Bambang Supomo. 2011, "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen",EdisiPertama. BPFE,Yogyakarta
- Kuntjoro, Zainuddin, S. 2007. Komitmen Organisasi. [www.e- psikologi.com/masalah/250702.html](http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.html) (diaksesFebruari 2010).
- Moehariono. 2010.Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Parrek, Udai. 2005. Motivational Analysis of Organizational Behavior. University Associate, Inc, MOA-B.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta :PustakaPelajar
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. PerilakuOrganisasi. EdisiPertama. Graha Ilmu.Yogyakarta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja.PT. Raja GrafindoParsada: Jakarta