

PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
PADANG BULAN SUMATERA UTARA

Drs. Sinar Ritonga, MS

Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No. 479F, 20132, Indonesia

e-mail:sinarritonga58@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to examine and analyze the effect of supervision, communication and organizational commitment for employee performance on PDAM Tirtanadi branch Padang Bulan North Sumatera. The data collection was carried out through questionnaires conducted on 43 employees on PDAM Tirtanadi branch Padang Bulan North Sumatera. Data analysis in this study uses SPSS version 22.

The sampling technique used is the saturation sampling method and data testing technique used in this study includes the validity test and reliability test. Multiple linear regression analysis and hypothesis testing is also conducted to test and to prove the hypothesis in research.

Partial tes results (t test) showed t count (1,721) > t table (1,682) and the significance level was 0,043 < 0,05 proved that supervision had a positive and significant effect on work performance, t count (5,578) > t table (1,682) and the level of significance was 0,000 < 0,05 proved that communication had a positive significant effect on work performance, t count (2,610) > t table (1,682) and the level of significance was 0,013 < 0,05 proved that organizational commitment had a positive and significant effect on achievement work. F test showed that F count > F table was 73,726 > 2,85 and the level of significance (0,000 < 0,05) proved that supervision, communication and organizational commitment had a positive and significant effect simultaneously on work performance.

The result of the discussion from the multiple linear regression equation was $Y = 2,224 + 0,121p + 0,697k + 0,266ko + ei$. The result of analysis showed that supervision had a positive effect on work performance, and organizational commitment had a positive effect on work performance at PDAM Tirtanadi Padang Bulan North Sumatera.

Coefficient of determination was 0,850 that means 85% variations in work performance can be explained by variations in supervision, communication and organizational commitment by 85%, the remained 15% was explained by other variables such as motivation, career development, working conditions, work environment and honesty of the employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institute maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang sangat menentukan dalam perkembangan perusahaan. Organisasi ataupun perusahaan pastinya memerlukan sumber daya manusia yang di antaranya mampu bekerja dalam menghadapi kompetisi secara fleksibel. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat di pahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi itu.

Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetapi harus dibantu oleh karyawan. Oleh karena itu, antara pimpinan dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sekarang ini, dunia usaha diarahkan untuk tercapainya suatu mekanisme yang mengarah kepada suatu sistem yang bersaing secara sehat. Dengan demikian perusahaan yang melihat dan memanfaatkan peluang yang ada perusahaan senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut.

Prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ciri-ciri karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi adalah senang bekerja dan siap menghadapi berbagai tantangan, senang memperoleh umpan balik dari hasil kerjanya, bertanggung jawab inovatif dan kreatif dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya berprestasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

PDAM Tirtanadi merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang pelayanan air bersih. Adapun tujuan pokok dari PDAM Tirtanadi adalah untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air bersih yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Selanjutnya disajikan hasil prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari seberapa banyak komplain masyarakat yang ditangani oleh para karyawan setiap tahunnya. Data komplain masyarakat yakni biaya rekening air tinggi, suplai air terhenti, kualitas suplai air, debit air menurun dan ditemukannya kebocoran, yang masuk pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara periode 2016-2018 dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Data Komplain Masyarakat Yang Masuk Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara 2016-2018.

Tahun	Komplain Yang Masuk	Komplain Yang Ditangani	Persentase Yang Ditangani (%)	Persentase Yang Tidak Ditangani (%)
2016	3.533	3.127	88,51	11,49
2017	3.362	3.096	92,08	7,92
2018	3.432	3.100	90,00	10,00

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara.

Dilihat dari tabel 1.1 diatas komplain yang masuk di PDAM dari tahun 2016-2018 tidak seluruhnya dapat ditangani. Pada tahun 2016, komplain yang dapat ditangani sebesar 88,51%, tahun 2017 sebesar 92,08% dan tahun 2018 sebesar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil prestasi kerja karyawan belum maksimal, penurunan ini terjadi karena kurangnya pengawasan, komunikasi dan komitmen organisasi saat bekerja.

Pengawasan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara pengawasan yang belum berjalan dengan baik, dimana pengawas kurang memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Pengawasan yang belum berjalan dengan baik mengakibatkan karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan tugas-tugasnya, sehingga mengakibatkan terjadinya komplain dari masyarakat.

Komunikasi di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara komunikasibelum efektif baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan, dimana pimpinan kurang aktif memberikan bimbingan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Hubungan komunikasi yang kurang terjalin dengan baik ini mengakibatkan kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan pimpinan sehingga mengakibatkan terjadinya pelanggaran terhadap aturan-aturan yang ada.

Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara masih rendah hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan mangkir dari jam kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai :Pengaruh Pengawasan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins (2010:182), pengawasan adalah proses mengawasi (*monitoring*), membandingkan (*comparing*) dan mengoreksi (*correcting*) kinerja. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen apabila terlaksana dengan teratur terutama saat karyawan bekerja, memberikan perhatian, pengarahan dan petunjuk serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan bersikap positif terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen sehingga akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Pengawasan

Menurut Silalahi (2003:181) tujuan pengawasan yaitu:

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi pengawasan harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan pengawasan yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan pengawasan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab pengawasan yang baik akan berpengaruh kepada tujuan perusahaan.

Fungsi Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan, agar perencanaan yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan baik. Masry (2004:62) mengemukakan beberapa fungsi pengawasan sebagai berikut:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian, dan kelemahan, agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Metode Pengawasan

Metode pengawasan adalah teknik ataupun cara yang digunakan dalam melakukan pengawasan. Menurut Robbins (2010:185) Proses pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan mempergunakan teknik yaitu:

1. Pengawasan Langsung Yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan. Pengawasan langsung dapat berbentuk:
 - a. Inspeksi langsung
 - b. Observasi ditempat (*on the spot observation*)
 - c. Laporan Statistik ditempat (*on the spot report*)
2. Pengawasan Tidak Langsung Pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk laporan tertulis maupun laporan lisan.

Komunikasi

Menurut Arni (2005:4-5) Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok atau organisasi. Begitu juga halnya dengan penerima pesan dapat berupa seorang anggota organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok, orang dalam organisasi atau organisasi secara keseluruhan. Proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara pengirim dan penerima saling mempengaruhi satu sama lain.

Menurut Purwanto (2003:20) Komunikasi Organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang bisa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Berdasarkan menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus dikomunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Marwansyah (2010:332) pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 8 tahapan yaitu:

1. Pengirim: orang yang mengirim pesan.
2. Encoding: proses penerjemahan pesan kedalam lambing-lambang.
3. Pesan: apa yang dikomunikasikan atau hasil dari *Encoding* yang berisi lambing-lambang verbal dan nonverbal yang diciptakan untuk menyampaikan makna.
4. Media/Saluran: metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan.
5. Penerima: orang yang menerima pesan.
6. Decoding: proses penerjemahan lambing-lambang kedalam pesan yang mempunyai arti.
7. Gangguan: setiap faktor dalam proses komunikasi yang mengganggu pertukaran pesan dan tercapainya pemahaman yang sama.
8. Umpan balik: tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan.

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:156), komitmen organisasi pada karyawan sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Steers(2005) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas seseorang yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggung jawabkan.

Langkah-langkah Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2012:221), ada beberapa langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

1. Mengurangi tuntutan karyawan
 - a. Menentukan prioritas yang bertujuan mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang tidak berguna.
 - b. Menetapkan fokus, tuntutan karyawan dapat terlalu tinggi karena tidak terpusatkan, sebuah perusahaan dapat melakukan dengan menerapkan beberapa aktivitas yang sangat penting. Dalam hal ini fokus dengan menentukan tema bagi aktivitas perusahaannya.
 - c. Melakukan rekayasa, rekayasa proses produksi dapat mengurangi tuntutan kerja karyawan, rekayasa tersebut dapat berupa memperpendek jalur, otomatisasi dan penyederhanaan kerja.
2. Meningkatkan kemampuan karyawan
 - a. Kontrol adalah memberikan karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka.
 - b. Tantangan kerja yaitu memberi karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru. Komunikasi yaitu menyebarkan informasi sesering mungkin dan terbuka
 - d. Pelatihan dan pengembangan adalah memastikan karyawan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.
 - e. Membagi keuntungan adalah memberikan kompensasi kepada karyawan karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) menjelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009:94) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:165) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu ada 3 yaitu:

- a. Kemampuan dan minat seseorang bekerja. Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan minat merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Menerima segala penjelasan yang diberikan seorang pekerja, baik dalam hal penjelasan sebuah kesalahan agar mendapatkan masukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
- c. Tingkat motivasi kerja. Mendorong pekerjaan terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian pengawasan sebanyak 13 orang dan seluruh karyawan bagian umum pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang, sehingga seluruh populasi dari dua bagian 43 orang. Dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara (interview), dan melalui penyebaran daftar pernyataan (questionare) kepada responden, yaitu karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen dari PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pilihan jawaban responden yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala Likert.

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel, yaitu :

1. Variabel bebas adalah
 - a. Pengawasan (X_1) merupakan suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksanakan dengan baik dan sesuai dengan standar, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan indikator: akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, penetapan standar, penilaian kinerja, tindakan koreksi.
 - b. Komunikasi (X_2) yaitu penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima secara lisan maupun menggunakan alat komunikasi, dengan indikator: bijaksana, berbagi informasi, penerimaan umpan balik, mengurangi ketidakpastian, media komunikasi, komunikasi.
 - c. Komitmen Organisasi merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggung

1	(Constant)	2.241	1.896		1.182	.044
	PENGAWASAN	.121	.070	.145	1.721	.043
	KOMUNIKASI	.697	.125	.608	5.578	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.266	.102	.254	2.610	.013

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 3 : ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.994	2	98.665	73.726	.000 ^b
	Residual	52.192	40	1.338		
	Total	348.186	42			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Pengawasan, Komunikasi

Sumber:Data diolah dengan SPSS

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini nampak dari masing-masing nilai t hitung sebesar 1.721, 5.578 dan 2.610 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0.043,0.000 dan 0.013 dan juga secara simultan variabel pengawasan, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini nampak dari nilai F hitung sebesar 73.726 > F tabel 2,85 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah $Y = 2,241 + 0,121X_1 + 0,697X_2 + 0,266X_3 + \epsilon$ artinya pengawasan, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja adalah faktor komunikasi (X_2), karena nilai koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai faktor komitmen organisasi (X_3) dan pengawasan (X_1).
2. Pengawasan (X_1), komunikasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $73.726 > 2,85$ dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) dengan memperhatikan F_{tabel} (satu arah) maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Pengawasan, komunikasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel variabel pengawasan (X_1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $1,721 > 1,682$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,043 < 0,05$. Variabel komunikasi (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,578 > 1,682$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$ serta variabel komitmen organisasi (X_3) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,610 > 1,682$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,013 < 0,05$.

Koefisien Determinasi sebesar 0,850 atau 85% menjelaskan bahwa variabel prestasi kerja (Y) mampu dijelaskan oleh variasi variabel pengawasan (X_1), komunikasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sebesar 85% dan sisanya 15% dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, pengembangan karir, kondisi kerja, lingkungan kerja dan kejujuran dari karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat merumuskan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan adalah:

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan agar semakin meningkatkan pengawasan pimpinan dengan cara memeriksa hasil kerja karyawan secara rutin, meminta laporan hasil kerja tertulis maupun lisan secara rutin dan mengawasi proses kerja karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan perusahaan harus menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, agar mereka dapat mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik.
3. Sebaiknya pimpinan perusahaan hendaknya meningkatkan komitmen organisasi dengan cara memberikan reward atas prestasi yang mereka capai agar karyawan lebih semangat dalam bekerja, serta menciptakan rasa kepemilikan dalam perusahaan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain atau mengganti variabel-variabel yang lain, agar terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Masry. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Silalahi. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Cetakan kelima. Bandung.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers Richard. M.. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta; Erlangga.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.