



Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayanan PT Grand Darmo Suite Surabaya

Saviera Hezkia¹, M. Sihab Ridwan², Ph.D³

^{1,2} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email : hezkiav@gmail.com, shihab@untag-sby.ac.id

Alamat: Semolowaru 45, Surabaya 60118, Jawa Timur

Korespondensi penulis: shihab@untag-sby.ac.id

Abstract. *This research discusses the influence of communication, work motivation, and work commitment on employee performance. Effective communication in the workplace plays an important role in building good relationships between managers and employees as well as between employees. High work motivation can increase employee productivity and work quality, while strong work commitment leads to high loyalty and dedication to the organization. This research uses a survey method by distributing questionnaires to employees at the same level from service companies. The collected data is analyzed using statistical techniques such as regression to identify relationships between these variables. The research results show that effective communication significantly contributes to improving employee performance. Work motivation has also been proven to have a strong influence on performance, with employees who feel motivated tending to be more productive and innovative. Apart from that, the level of employee work commitment to the organization also influences their performance positively. Employees who have high levels of commitment tend to show lower levels of absenteeism and greater loyalty to their companies. The implication of these findings is that organizations need to pay attention to and improve internal communication strategies, develop effective work motivation programs, and promote strong work commitment bonds to improve overall employee performance.*

Keywords: *communication, motivation, commitment, performance.*

Abstrak. Penelitian ini membahas pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif di tempat kerja memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang baik antara manajer dan karyawan serta antar karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, sementara komitmen kerja yang kuat mengarah pada loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan jenjang yang sama dari perusahaan pelayanan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, dengan karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif. Selain itu, tingkat komitmen kerja karyawan terhadap organisasi juga mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat absensi yang lebih rendah dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan mereka. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan strategi komunikasi internal, mengembangkan program motivasi kerja yang efektif, serta mempromosikan ikatan komitmen kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, Komitmen, Kinerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan departemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan pelayanan. Karena di departemen inilah banyak faktor dalam kinerja ditentukan. Hasil kinerja dari seluruh karyawan akan terlihat dengan komunikasi yang baik pada seluruh karyawan, motivasi bekerja yang kuat dan komitmen antara pemimpin – karyawan dan antar sesama karyawan. Dengan meningkatkan kinerja sebagai pelayanan pelanggan akan mewujudkan juga tujuan perusahaan.

Perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan dengan memastikan komunikasi, motivasi dan komitmen kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan sepenuhnya sehingga mencapai target perusahaan, yaitu pelayanan yang baik. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Soedarmayanti, 2017).

Komunikasi yang diharapkan disini tidak hanya komunikasi antar karyawan dan pimpinan tetapi antar departemen lain yang saling berkaitan. Komunikasi merupakan salah satu bentuk keterampilan yang harus dikuasai dalam konsep pendidikan dan pekerjaan apapun. Menurut Winda Kustiawan dkk (2022), “Komunikasi pada mulanya hanya merupakan upaya atau cara manusia menyampaikan ide, gagasan, kemauan, hasrat dan lain sebagainya, upaya tersebut hanya upaya manusia bisa saling berhubungan. Namun seiring perkembangan zaman komunikasi sekarang selalu dikaitkan dengan media massa, itulah mengapa penting untuk mempelajari teori komunikasi sebagai win-win solution atau solusi yang menguntungkan untuk meningkatkan pemahaman yang lebih baik mengenai keberadaan ilmu komunikasi dan perkembangan teori komunikasi dalam peradaban dunia.”

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Soedarmayanti, 2017). Karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat memenuhi kebutuhan secara internal maupun eksternalnya. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Cohen dalam Kusumaputri (2020) mendefinisikan bahwa komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Komitmen kerja disini yang dimaksud adalah untuk memberikan pelayanan yang

baik kepada pelanggan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan dengan memastikan komunikasi, motivasi dan komitmen kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan sepenuhnya sehingga mencapai target perusahaan, yaitu pelayanan yang baik.

Pada departemen manajemen sumber daya manusia inilah perusahaan pelayanan ini yang seringkali ditemukan permasalahan karyawan adalah terkait tentang komunikasi yang menyebabkan kurangnya koordinasi, motivasi kerja yang semakin lama semakin menurun seiring dengan semakin lamanya bekerja dan komitmen yang semakin kurang di dalam melakukan pekerjaan. Karena perusahaan pelayanan ini barangnya tidak terlihat, maka puas tidak nya pelanggan dapat dilihat dari kinerja karyawan setelah pelanggan tersebut meninggalkan tempat (hotel). Jika kinerja dalam perusahaan pelayanan tersebut tidak baik atau dibawah ekspektasi pelanggan, maka akan berakibat dan hal ini juga dapat mempengaruhi karyawan dari perusahaan pelayanan itu sendiri.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas

Memperbaiki tingkat produktivitas ini yang dimaksud adalah melakukan pekerjaan - pekerjaan yang ada secara efektif, efisien dan tepat pada sasaran yang diinginkan.

2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

Memperbaiki kualitas kehidupan kerja ini bermaksud untuk membuat karyawan menikmati proses yang ada setiap jam kerja namun tidak melupakan bagaimana kehidupannya juga terus berjalan dimana semuanya harus seimbang

3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Meyakini organisasi telah memenuhi aspek legal ini juga dapat menambah rasa aman dan nyaman karyawan saat bekerja, karena karyawan dapat dengan yakin pekerjaan yang dilakukan tidak menyalahi peraturan yang berlaku, baik secara hukum negara atau secara hokum atau adat sekitar.

Komunikasi

Menurut Menurut Maria et al., (2021) komunikasi dalam organisasi juga berperan sebagai media interaksi antara individu dalam perusahaan. Komunikasi organisasi menjadi sarana pertukaran pendapat atau informasi antara anggota satu dengan anggota yang lain (Siwi et al., 2020). Sedangkan Menurut (Rampengan, Tewel, & Sendow, 2019: 2) menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang menyebabkan orang lain menafsirkan pemikiran tertentu yang dimaksudkan oleh pelaku komunikasi. Ada 5 Indikator pada komunikasi menurut Joseph dan Fauziah (2019), yaitu:

1. Keterbukaan,
2. Empati,
3. Sikap mendukung,
4. Sikap positif,
5. Kesetaraan.

Motivasi Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018) motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, menunjukkan, serta melindungi sikap manusia mengarah pada pencapaian tujuan. Mengembangkan yang berhubungan dengan dorongan di balik aksi, sebaliknya sikap melindungi ataupun memelihara berhubungan dengan berapa lama seorang hendak terus berupaya buat menggapai tujuan. Pengertian Motivasi tersebut juga diperkuat oleh penelitian Dr. M. Sihab Ridwan, M.Ec dkk dalam jurnalnya yg berjudul *The Impact of Organizational Culture, Motivation, Transformasional Leadership on Village Performance Thru Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Trawas District, Mojokerto Regency* (2022) yg menyebutkan bahwa pada hakikatnya semua motivasi datangnya dari dalam, unsur luarlah yang paling memicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya berasal dari luar diri seseorang. sedangkan motivasi dari dalam diri adalah bujukan yang timbul dari inisiatif diri sendiri. Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri

Komitmen Kerja

Komitmen organisasi adalah ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Indikator yang terkandung dalam komitmen menurut Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Akbar, 2018) komitmen kerja dalam organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Tahap kerelaan
2. Tahap identifikasi
3. Tahap internalisasi

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan saat dapat memberikan pelayanan yang baik. Kinerja bukan merupakan apa yang ada di individu itu sendiri, seperti bakat atau kemampuan, melainkan bagaimana individu ini mengelola bakat atau kemampuan yang dimiliki. Menurut Hesti Widiyanti (2022) dalam Buku manajemen Sumber Daya Manusia, yang menyatakan bahwa Sebuah Pengantar kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut performance dan diperkuat oleh teori dari Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Hipotesis

H1: Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Komitmen Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi kerja, dan komitmen kerja dengan tujuan mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Grand Darmo Suite. Populasi yang didapatkan berjumlah 98 orang, lalu sampel menggunakan teknik jenuh pada seluruh karyawan PT Grand Darmo Suite. Pengumpulan data dilakukan langsung ke lapangan dengan memakai kuesioner. Pengujian data dilakukan dengan uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolonieritas, dan autokorelasi, lalu dilanjut dengan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Frekuensi | Presentase |
|-----------------|-----------|------------|
| 18 – 25 Tahun | 18 | 33,3% |
| 26 – 30 Tahun | 14 | 25,9% |
| 31 – 40 Tahun | 9 | 16,7% |
| 41 – 50 Tahun | 10 | 18,5% |
| Diatas 51 Tahun | 3 | 5,6% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Perempuan | 25 | 45,3% |
| Laki - Laki | 29 | 54,7% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| SMA/SMK | 28 | 51,9% |
| Diploma | 7 | 13% |
| Sarjana | 18 | 33,3% |
| Magister | 1 | 1,9% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase |
|--------------------|-----------|------------|
| 6 – 12 Bulan | 15 | 27,8% |
| 1 – 2 Tahun | 14 | 25,9% |
| 3 – 5 Tahun | 14 | 25,9% |
| Lebih dari 5 Tahun | 11 | 20,4% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Olah Data Penulis 2024

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

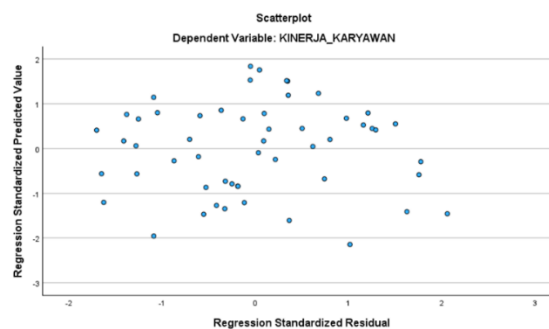
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 54 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 3,20523852 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,109 | |
| | Positive | ,060 | |
| | Negative | -,109 | |
| Test Statistic | | ,109 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,163 | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | ,109 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,101 |
| | Upper Bound | ,117 | |

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table diatas, diketahui nilai signifikansi 0,163 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, titik-titik scatterplot menyebar diatas maupun dibawah angka nol sumbu Y. Titik tidak membentuk pola atau

menyebarkan secara acak. Disimpulkan bahwa data tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Data dapat digunakan dalam penelitian

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

| Coefficient ^a | | |
|--------------------------|------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistic | |
| | Tolerance | VIF |
| KOMUNIKASI KERJA | ,824 | 1,214 |
| MOTIVASI KERJA | ,784 | 1,275 |
| KOMITMEN KERJA | ,757 | 1,321 |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas, diketahui seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi multikolonieritas, karena telah memenuhi syarat uji multikolonieritas, sehingga data dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,780 ^a | ,608 | ,585 | 2,66505 | 2,288 |

a. Predictors: (Constant) KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel diatas, diketahui niali Durbin-Watson sebesar 2,288. Nilai tabel Durbin-Watson dengan responden sebanyak 54 responden dan variabel independen sebanyak 3, diperoleh nilai DU: 1,680 dan DL 1,466. Rumus uji autokorelasi $DU < DW < 4-DL$. Hasil yang diperoleh $1,680 < 2,880 < 2,535$. Disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi, sehingga dapat dipergunakan dalam penelitian.

Analisis Linear Berganda

Tabel 8. Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 1,013 | 5,181 | | ,196 | ,846 |
| KOMUNIKASI KERJA | ,269 | ,080 | ,326 | 3,341 | ,002 |
| MOTIVASI KERJA | ,259 | ,082 | ,317 | 3,171 | ,003 |
| KOMITMEN KERJA | ,455 | ,123 | ,375 | 3,687 | <,001 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS

Pada table diatas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda yang menguji antara variabel independen yaitu komunikasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil paparan uji regresi linear berganda tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,013 + 0,261X1 + 0,259X2 + 0,455X3 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Parsial (Uji-T)

Tabel 9. Uji-T

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,013 | 5,181 | | ,196 | ,846 |
| KOMUNIKASI KERJA | ,269 | ,080 | ,326 | 3,341 | ,002 |
| MOTIVASI KERJA | ,259 | ,082 | ,317 | 3,171 | ,003 |
| KOMITMEN KERJA | ,455 | ,123 | ,375 | 3,687 | ,001 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan uji regresi secara parsial pada tabel diatas, rincian penjelasan sebagai berikut:

1. Komunikasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 dan t-hitung sebesar 3,341. Nilai sig kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih dari 1,676, menandakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.
2. Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 dan t-hitung sebesar 3,171. Nilai sig kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih dari 1,676, menandakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
3. Komitmen kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan t-hitung sebesar 3,687. Nilai sig kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih dari 1,676, menandakan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

2. Uji Regresi Simultas (Uji-F)

Tabel 10. Uji-F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 551,635 | 3 | 183,878 | 25,889 | <,001 ^b |
| Residual | 355,124 | 50 | 7,102 | | |
| Total | 906,759 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN KERJA, KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan uji regresi secara simultan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 25,889 dan sig sebesar 0,001. Nilai sig yang diperoleh kurang dari 0,05 dan f-hitung lebih dari 2,790. Disimpulkan hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji-F

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,780 ^a | ,608 | ,585 | 2,665 |
| a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KERJA, KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,585. Variabel komunikasi kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja berpengaruh sebesar 58,5% terhadap kinerja karyawan PT Grand Darmo Suite Surabaya.

Hasil Temuan

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Secara simultan komunikasi kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Grand Darmo Suite Surabaya didapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grand Darmo Suite dan secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grand Darmo Suite.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi kerja, pelatihan kerja, kerjasama tim atau variabel lainnya. Peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Aditia Rachmatullah, Ade Irma Susanty, dan Arif Partono. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Di PT. House The House Bandung). e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015 | Page 2919, ISSN : 2355-9357.
- Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. AGORA Vol. 5, No.1 , (2017).
- Amrita, -Issn Jurnal Widya, & Manajemen, J. (2021). Kewirausahaan dan Pariwisata Pariwisata Bulan Februari (Vol. 1, Issue 1).
- Amrita, -Issn Jurnal Widya, & Manajemen, J. (2021). Kewirausahaan dan Pariwisata Pariwisata Bulan Februari (Vol. 1, Issue 1).
- Damayanti, L. D., Suwena, K. R., & Haris, I. A. (2019). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kantor Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. 11 (1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20048>
- Darma Vika, D.M.A., & Ridwan, M.S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Ketenagakerjaan Pada PT. Bank BPR Jombang Perseroda. Asian Journal of Applied Business and Management, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i1.2898>
- Karim, N., Hendriyadi., & Rohayati, W. (2020). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Melalui E-Service Quality di Kota Jambi. Publika : JIAP 6(2). [https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6\(2\).5964](https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6(2).5964)
- Khafit Ashar, Siti Mujanah, Murgianto (2020) Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya, Jurnal Global, Vol. 04, No. 01. Hal 16-29
- Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Kecerdasan; (Studi Kasus pada Masyarakat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(1), 201–215. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1147>
- Poha, F. R., Karundeng, D. R., & Suyanto, M. A. (2022). Analisis Citra Merek, Kualitas Produk dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Survey Pengunjung Kopi Dari Hati Marisa). Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(1), 86–104. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.336>
- Ridwan, M. S., Yuniasih, H. H., Ridwan, M. S., & Pristiana, U. (2022). Effect of Application

of Talent Management, Competency and Work Motivation on Employee Performance, Through Employee Retention (Study on ASN Government City Surabaya). In International Journal of Scientific Engineering and Science (Vol. 6, Issue 1). <http://ijseis.com/>

Riyadi Nugroho, Murgiyanto, Nur Azizah, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya. *Equilibrium: Jurnal EkonomiManajemen-Akuntansi* Volume 15, Nomor 2, Oktober 2019. Hal. 240-249.

Saputri, T.D.D., dan T. Yuniati. 2016. “Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 8, pp.1-18.

Siagian, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siti Mujanah, Ida Aju Brahmasari, Ida Aju Brahma Ratih, Candraningrat C, (2019) “The Impact of Collective Ambition, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and the Women’s Cooperatives’ Performance in East Java Indonesia, *International Journal of Civil Engineering and Techno*

Syaifuddin. 2017. “Analysis of the Effect of Individual Characteristics, Employees’ Competency and Organizational Climate on Job Satisfaction and Employees’ Performance at a State-Owned Trading Company in Indonesia”, *Expert Journal of Business and Management*, Volume 5, Issue 2, pp. 83-90

Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., Ekonomi, F., & Keipulauan, U. R. (2021). *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes*. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>

Wahyunanti, T., Ketut, D., Ardiana, R., & Ridwan, M. S. (2018). The Effect of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on job satisfaction and employees performance in PT. Timbul Persada inn Tuba