

**PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
Pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen



OLEH :
DILA KURNIAWATI
19610067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO
2023**



**PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
Pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen

**OLEH:
DILA KURNIAWATI
NPM. 19610067**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO
2023**

ABSTRAK

Dila kurniawati.2023 "Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng" Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro. Pembimbing (I) Dr.Yateno,S.E.,M.M. Pembimbing (II) H.Suwarto,S.E.,M.M.

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

Dila kurniawati.2023 "The Effect of Communication, training, and Appreciation on Employee Performance Mediated by the Organization's Commitment to PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng" Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Metro. Supervisor (I) Dr.Yateno,S.E.,M.M. Supervisor (II) H.Suwarto,S.E.,M.M.

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

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
Pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng

DILA KURNIAWATI
NPM. 19610067

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Yateno, S.E., M.M.
NIDN.0225046502

Dosen Pembimbing II



H. Suwanto, S.E., M.M.
NIDN.0210036801

Mengetahui,
Kaprodi S1 Manajemen



Nani Septiana, S.E., M.M.
NIDN. 0220098901

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
Pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng

DILA KURNIAWATI
NPM. 19610067

Telah diuji dan dinyatakan lulus pada
Hari : Selasa
Tanggal : 17 Juli 2023
Tempat Ujian : Ruang Sidang FEB UM Metro

Dr. Yateno, S.E., M.M.

NIDN. 0225046502


Ketua Penguji

H. Suwanto, S.E., M.M.

NIDN. 0210036801


Sekretaris Penguji

Dr. Febriyanto, S.E., M.M.

NIDN. 0223027901


Penguji Utama

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. Suwanto, S.E., M.M.

NIDN.0210036801



MOTTO

" Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu"

(Ali bin Abi Thalib)

"Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buatlah jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak"

(Ralph Waldo Emerson)

"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain, karna tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan, mereka bersinar saat waktunya tiba"

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, rasa syukur yang tak terhingga atas segala kekuatan dan kelancaran yang telah Allah SWT berikan dalam perjalanan infahku ini. Bersama dengan Ridhomu kupersembahkan karya sederhana dari skripsi ini dibuat sebagai tanda bukti dan terimakasih penulis kepada:

1. Ayahanda Rudiyanto dan Ibunda Umi Handayani, terimakasih atas curahan cinta dan kasih sayangmu, serta dengan sabar membesarkan, mendidik, dan menyayangi dengan sepenuh hati, selalu berdoa untuk keberhasilanku, yang selalu memberikan semangat untuk menggapai cita-cita, dukungan serta nasihat dan doa yang tiada henti diberikan hingga mengantarkan penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu menjaga keluarga kita hingga jannah-nya Amin.
2. Terimakasih juga untuk teman-teman seperjuangan skripsiku, Zaza, Elsa, Pinki, Nila, Nana, Rafli yang pasti mengingatkan dan nyindir kalo salah satu dari kita malas ngerjain skripsi semoga selalu diberikan kesehatan, kelancaran dalam berbagai hal dan dilindungi Allah SWT.
3. Untuk teman-teman dan seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Saya ucapkan banyak terimakasih atas semangat doa dan dukungannya
4. Almamater Universitas Muhammadiyah Metro yang selalu kubanggakan.

KATA PENGANTAR

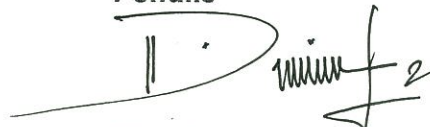
Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Maksud dari proposal skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro. Judul dari Skripsi ini adalah: **PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI Pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng** . Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Nyoto Suseno, M.Si., Rektor Universitas Muhammadiyah Metro.
2. H. Suwanto, S.E., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis selaku Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini.
3. Nani Septiana, S.E., M.M., Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro.
4. Dr. Yateno, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Demikian pengantar skripsi ini dibuat semoga bermanfaat bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang ada dalam proposal skripsi ini. Oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang membaca penelitian ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih.

Metro, November 2022

Penulis



Dila Kurniawati

NPM. 19610067

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dila Kurniawati

Npm :19610067

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT.Tri Citra Perdana Tegineneng " adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan tidak merupakan plagiat karya orang lain, yang merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian program S-1 pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro.

Semua sumber data dan informasi yang saya gunakan dan saya peroleh dalam skripsi saya ini telah saya nyatakan dengan jelas dan benar apa adanya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh universitas.

Metro, September 2023



Dila Kurniawati
NPM.19610067



UNIT PUBLIKASI ILMIAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
METRO

SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (*SIMILARITY CHECK*)

Nomor: 439/II.3.AU/F/UPI-UK/2023

Unit Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Metro dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : DILA KURNIAWATI
NPM : 19610067
Jenis Dokumen : SKRIPSI

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI

Telah dilakukan validasi berupa Uji Kesamaan (*Similarity Check*) dengan menggunakan aplikasi *Turnitin*. Dokumen telah diperiksa dan dinyatakan telah memenuhi syarat bebas uji kesamaan (*similarity check*) dengan persentase $\leq 20\%$. Hasil pemeriksaan uji kesamaan terlampir.

Demikian kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Metro, 04 September 2023
Kepala Unit,

Dr. Eko Susanto, M.Pd., Kons.
NIDN. 0213068302

Alamat:

Jl. Ki Hajar Dewantara No.116
Iringmulyo, Kec. Metro Timur Kota Metro,
Lampung, Indonesia

Website: www.upi.ummetro.ac.id
E-mail: help@upi.ummetro.ac.id

DAFTAR ISI

| | |
|--|----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN LOGO..... | ii |
| HALAMAN JUDUL..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| HALAMAN PERSETUJUAN | vi |
| HALAMAN PENGESAHAN | vii |
| HALAMAN MOTTO | viii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT | xi |
| SIMILARITY CHECK..... | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Identifikasi Dan Perumusan Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 5 |
| D. Tujuan Penelitian | 6 |
| E. Manfaat Penelitian | 6 |
| F. Ruang Lingkup Penelitian | 7 |
| G. Sistematika Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN LITERATUR | 8 |
| A. Deskripsi Teori | 8 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2. KomunikaSl | 10 |
| 3. <i>Pelatihan</i> | 12 |
| B. Penelitian Relevan | 31 |
| C. Kerangka pemikiran | 33 |
| 1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 33 |
| 2. Pengaruh <i>Pelatihan</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 33 |
| 3. Pengaruh <i>Penghargaan</i> (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 33 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Pengaruh Komunikasi (X1) <i>Pelatihan</i> (X2) <i>Penghargaan</i> (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Z) | 34 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 36 |
| A. Jenis Penelitian | 36 |
| B. Objek Dan Lokasi Penelitian | 36 |
| C. Metode Penelitian | 36 |
| D. Definisi Variabel | 37 |
| E. Teknik Sampling | 40 |
| F. Sumber data | 41 |
| G. Metode Pengumpulan Data..... | 41 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 42 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 48 |
| A. Sejarah Singkat PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng | 48 |
| B. Hasil Penelitian | 53 |
| 1. Pengujian Prasyarat Analisis | 53 |
| a. Uji validitas | 53 |
| b. Uji Reabilitas | 54 |
| 2. Distribusi Frekuensi Data | 56 |
| a. Distribusi Frekuensi Data Variabel Komunikasi | 56 |
| b. Distribusi Frekuensi Data Variabel Pelatihan | 58 |
| c. Distribusi Frekuensi Data Variabel Penghargaan..... | 59 |
| d. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan | 61 |
| 3. Hasil Uji Prasyarat Analisis..... | 64 |
| a. Uji Normalitas | 64 |
| b. Uji Lineritas..... | 70 |
| 4. Pengujian Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 73 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 82 |
| 1. Pengaruh Komunikasi (ξ_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2) | 82 |
| 2. Pengaruh Pelatihan (ξ_2) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)..... | 83 |
| 3. Pengaruh Penghargaan (ξ_3) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2) .. | 83 |
| 4. Pengaruh Komitmen Organisasi (η_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)..... | 84 |

| | |
|--|-----------|
| 5. Pengaruh secara tidak langsung Komunikasi (ξ_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2) Melalui Komitmen Organisasi (η_1) | 85 |
| 6. Pengaruh secara tidak langsung <i>Pelatihan</i> (ξ_2) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2) Melalui Komitmen Organisasi (η_1) | 85 |
| 7. Pengaruh secara tidak langsung <i>Penghargaan</i> (ξ_3) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2) Melalui Komitmen Organisasi (η_1) | 85 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 87 |
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Saran | 88 |
| DAFTAR LITERATUR..... | 90 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 93 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 1.1 Data Empiris Kinerja Karyawan PT.TCP Tegineneng | 3 |
| Tabel 1.2 Karyawan Yang Mendapatkan Penghargaan PT.TCP Tegineneng . | 4 |
| Tabel 2.3 Penelitian Relevan | 31 |
| Tabel 3.4 Kisi-KisiKuisisioner | 39 |
| Tabel 3.5 Nilai dan Kategori Jawaban Kuisisioner..... | 42 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Relisibilitas Komunikasi (ξ_1) | 54 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Relisibilitas Pelatihan (ξ_2) | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Relisibilitas Penghargaan (ξ_3) | 55 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Relisibilitas Kinerja Karyawan (η_2)..... | 55 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Relisibilitas Komitmen Organisasi (η_1) | 56 |
| Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Data Komunikasi..... | 57 |
| Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Data Pelatihan | 58 |
| Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Data Penghargaan..... | 60 |
| Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Karyawan | 61 |
| Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi | 63 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Komunikasi (ξ_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)..... | 64 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Pelatihan (ξ_2) Terhadap Kinerja Karyawan(η_2)..... | 65 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Penghargaan(ξ_3) Terhadap Kinerja Karyawan | 67 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi (η_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)..... | 68 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan (η_2) | 69 |
| Tabel 4.21 Uji Linieritas Komunikasi (ξ_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2).... | 71 |
| Tabel 4.22 Uji Linieritas Pelatihan (ξ_2) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)..... | 71 |
| Tabel 4.23 Uji Linieritas Penghargaan(ξ_3) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2). | 72 |
| Tabel 4.24 Uji Linieritas Komitmen Organisasi (η_1) Terhadap Kinerja | |

| | |
|--|----|
| Karyawan (η_2)..... | 73 |
| Tabel 4.25 Coefisients Komunikasi, Pelatihan , Dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi | 74 |
| Tabel 4.26 Model Sumarry Sub Struktural 1 | 75 |
| Tabel 4.27 Coefisients Komunikasi, Pelatihan , Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan | 76 |
| Tabel 4.28 Model Sumarry Sub Struktural 2 | 77 |
| Tabel 4.29 Hasil pengujian signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.. | 79 |
| Tabel 4.30 Hasil pengujian signifikan <i>Pelatihan</i> terhadap kinerja..... | 79 |
| Tabel 4.31. Hasil pengujian signifikan <i>Penghargaan</i> terhadap kinerja Karyawan | 80 |
| Tabel 4.32. Hasil pengujian signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan | 80 |
| Tabel 4.33. Hasil pengujian signifikan Komunikasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi | 81 |
| Tabel 4.34. Hasil pengujian signifikan <i>Pelatihan</i> secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi | 81 |
| Tabel 4.35. Hasil pengujian signifikan <i>Penghargaan</i> secara tidak Langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi | 81 |
| Tabel 4.36 rangkuman hasil analisis jalur | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 34 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi | 49 |
| Gambar 4.3 Histogram Variabel Komunikasi | 57 |
| Gambar 4.4 Histogram Variabel Pelatihan | 59 |
| Gambar 4.5 Histogram Variabel Penghargaan | 60 |
| Gambar 4.6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan | 62 |
| Gambar 4.7 Histogram Variabel Komitmen Organisasi..... | 63 |
| Gambar 4.8 Diagram Distribusi Normal Untuk Komunikasi (ξ_1)..... | 65 |
| Gambar 4.9 Diagram Persebaran Normal Pada Data Pelatihan (ξ_2) | 66 |
| Gambar 4.10 Diagram Persebaran Normal Pada Data Penghargaan(ξ_3).. | 67 |
| Gambar 4.11 Diagram Persebaran Normal Pada Data Komitmen Organisasi (η_1)..... | 69 |
| Gambar 4.12 Diagram Persebaran Normal Pada Data Kinerja Karyawan (η_2)..... | 70 |
| Gambar 4.13 Analisis Jalur Substruktur 1..... | 75 |
| Gambar 4.14 Analisis Jalur Substruktur 2..... | 78 |
| Gambar 4.15 Diagram Model Struktural..... | 79 |