



# Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja di Moderating Komitmen Pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau

Hardi Mulyono\*, Irma Idayati, Suyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan

Jalan Jend Besar HM Soeharto Km. 13, Kode Pos 31626 Lubuklinggau, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>hardi\_mulyono@univbinainsan.ac.id, <sup>2</sup>irmaidayati@univbinainsan.ac.id, <sup>3</sup>suyadi@univbinainsan.ac.id

Email Penulis Korespondensi: hardi\_mulyono@univbinainsan.ac.id

Submitted: 26/04/2022; Accepted: 24/05/2022; Published: 30/05/2022

**Abstrak**-Masalah pada penelitian ini adalah pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja di moderating komitmen pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, membagikan kuesioner, dan melakukan dokumentasi untuk mencari data. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di moderating komitmen pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai R square sebesar 0,389 atau 38,9% dan komitmen pegawai sebagai variabel moderating memperkuat hubungan komunikasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai R square sebesar 0,456 atau 45,6%. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau, lanjut setelah dimoderating oleh komitmen pegawai, menghasilkan peningkatan yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci** :Komunikasi; Produktivitas Kerja; Komitmen Pegawai.

**Abstract**-The problem in this study is the effect of communication on work productivity in moderating employee commitment at Bank Sumsel Babel Lubuklinggau Branch. This study uses observation data collection methods, distributing questionnaires, and conducting documentation to find data. This study shows that communication has a significant effect on work productivity in moderating employee commitment. The results of this study indicate that communication partially has an influence on work productivity with an R square value of 0.389 or 38.9% and employee commitment as a moderating variable strengthens the relationship between communication and work productivity with an R square value of 0.456 or 45.6%. It can be concluded that communication affects work productivity at Bank Sumsel Babel Lubuklinggau Branch, further after being moderated by employee commitment, resulted in a significant increase in work productivity.

**Keywords**: Communication; Work Productivity; Employee Commitment.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Dalam pengertian ini, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Kemampuan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh komunikasi dan komitmen kerja dan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan adalah komunikasi, yang salah satunya merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (Asep, 2015), (Busro, 2018), (Edy Sutrisno, 2017).

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Apabila tidak ada komunikasi, sumber daya manusia yang ada di perusahaan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya. Sumber daya manusia perusahaan yang terdiri dari pemimpin dan karyawan tidak dapat menjalankan suatu pekerjaan karena tidak dapat menerima masukan informasi dan tidak dapat memberi intruksi. Koordinasi kerja tidak dapat berjalan dengan baik karena ketiadaankomunikasi. Kerjasama antar pekerja juga menjadi sesuatu yang mustahil, karena pemimpin dan karyawan tidak dapat mengkomunikasikan kebutuhan atau keinginan serta perasaan mereka satu sama lain. Jadi, peran komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya komunikasi yang sukses pada umumnya menggunakan gaya komunikasi yang tegas dalam kegiatan sehari-hari dalam memimpin sebuah perusahaan. Pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi yang efektif, sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang.

Komunikasi khususnya internal akan mempengaruhi kestabilan perusahaan. Komunikasi internal yang tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan karyawan perusahaan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik diperlukan adanya komunikasi yang sesuai dari pemimpin kepada karyawannya. (Muhammad, 2005).

Gaya komunikasi dalam hal ini adalah Cash Officer Head atau biasa disebut dengan kepala kantor kas. Kepala kantor kas merupakan pemimpin yang membawahi kantor kas atau outlet. Wewenang kepala kantor kas antara



lain : memimpin sekaligus menstabilkan pertumbuhan dan perkembangan kantor kas yang dipimpinnya. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketetapan yang telah disepakati. Kurang atau tidak adanya komunikasi akan mempengaruhi kestabilan pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Gaya komunikasi pemimpin harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, sehingga hal tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan perusahaan yang akan berakibat pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan (Busro, 2018).

Organisasi yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun hendaknya berkemauan baik dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien agar menciptakan produktivitas kerja yang diharapkan mampu memberikan yang terbaik untuk organisasi (Jung, 2021), (Riza, 2019).

Aspek penting dengan adanya komunikasi ini agar maksud dari individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik, lain halnya jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik, maka akan dikhawatirkan terjadinya *missed communication* dan *missed understanding*. Lebih lanjut lagi jika hal ini dibiarkan terus berlangsung tanpa adanya perhatian khusus, maka kinerja individu dalam lingkup kecil dan instansi lingkup besar akan mengalami keterhambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi merupakan urat nadi dalam setiap aktivitas sehari-hari, karena dengan melalui komunikasi akan tercipta saling pengertian antara individu satu dengan individu yang lainnya, sekaligus bisa meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Mengingat bahwa, dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dalam tim kerja (Yusuf Zainal Abidini, 2015), (Asep, 2015).

Komunikasi inipun harusnya dikembangkan dengan baik agar dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing. Kemampuan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh komunikasi dan komitmen kerja dan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan adalah komunikasi, yang salah satunya merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau yang beralamat di Jl. Garuda No. 43 Kelurahan Pasar Permiri Kecamatan Lubuklinggau Barat Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan.

### 2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian pada hakekatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada suatu proses penelitian (Sugiyono, 2016). Terdapat 3 desain penelitian yaitu sebagai berikut :

- Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan perbandingan dengan variabel lain.
- Penelitian Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan variabel yang satu dengan variabel yang lain atau variabel satu dengan standar.
- Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif karena memiliki Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Moderating Komitmen Pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau.

### 2.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang diajukan maka variabel yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah:

- Variabel Bebas / *Independen* Variabel (X) Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X) dan Komitmen Pegawai (Z).
- Variabel Terikat / Variabel (Y) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Pegawai (Y).

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskriptif literatur, penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir diatas, menunjukkan sebagai berikut:  
H1 : Terdapat pengaruh Komunikasi yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Moderating Komitmen Pegawai Di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau



**2.4 Populasi dan Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan menggunakan sampel jenuh, penulis mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel pada penelitian ini. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau berjumlah 31 pegawai.

**2.5 Sumber Data**

Sumber data dibagi menjadi dua yaitu :

**a. Data Primer**

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

**b. Data Sekunder**

Data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Arikunto, 2014).

**2.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat dalam waktu penelitian menggunakan sesuatu metode. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisisioner, dan dokumentasi. Adapun skala pengukuran instrumen dan instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 1.** Iternatif dan Skor Jawaban

Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Komunikasi (X)	1. Perbedaan persepsi	3
	2. Reaksi emosional	3
	3. Ketidakkonsistenan komunikasi verbal dan nonverbal	3
	4. Kecurigaan	3
		12
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan	2
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	2
	3. Semangat kerja	2
	4. Pengembangan diri	2
	5. Mutu	2
	6. Efisiensi	2
		12
Komitmen (Z)	1. Karakteristik personal	3
	2. Pengalaman kerja	3
	3. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam organisasi	3
	4. Tanggung jawab memajukan Organisasi	3
		12
	Jumlah	36

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Pengujian Hipotesis**

Hasil uji deskriptif ini menjelaskan hasil distribusi sebaran jumlah frekuensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner penelitian, adapun penjelasannya sebagai berikut :

**a. Berikut adalah hasil kuisisioner Hasil Identitas Jenis Kelamin**

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	F	P	VP	CP
Laki-laki	18	58.1	58.1	58.1
Valid Perempuan	13	41.9	41.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 22



Berdasarkan tabel 2. jenis kelamin diatas dari 31 responden menunjukkan bahwa, 18 responden (58.1%) adalah laki-laki dan 13 responden (41.9%) adalah perempuan. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah responden laki-laki.

**b. Berikut adalah hasil kuisioner Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 3.** Responden Berdasarkan Usia

		<b>F</b>	<b>P</b>	<b>VP</b>	<b>CP</b>
Valid	20-25	13	41.9	41.9	41.9
	26-30	8	25.8	25.8	67.7
	31-35	6	19.4	19.4	87.1
	36-40	1	3.2	3.2	90.3
	>40	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3. usia diatas dari 31 responden menunjukkan bahwa, 13 responden (41,9%) berusia 20-25 tahun, 8 responden (25,8%) berusia 26-30 tahun, 6 responden (19,4%) berusia 31-35 tahun, 1 responden (3,2%) berusia 36-40 tahun, dan 3 responden (9,7%) berusia >40 tahun. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah responden berumur 20-25 tahun.

**c. Berikut adalah hasil kuisioner Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4.** Responden Berdasarkan Pendidikan

		<b>F</b>	<b>P</b>	<b>VP</b>	<b>CP</b>
Valid	SMA/SMK	8	25.8	25.8	25.8
	D3	4	12.9	12.9	38.7
	S1	18	58.1	58.1	96.8
	S2	1	3.2	3.2	100.0
	Doktor	0	0	0	0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4. pendidikan diatas dari 31 responden menunjukkan bahwa, 8 responden (25,8%) berpendidikan SMA/SMK, 4 responden (12,9%) berpendidikan D3, 18 responden (58,1%) berpendidikan S1, 1 responden (3,2%) berpendidikan S2. 0 responden (0%) berpendidikan Doktor. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah responden berpendidikan S1.

**d. Frekuensi Jawaban Variabel X**

Pernyataan 1 : Menghargai pendapat orang lain, walaupun berbeda dengan pendapat saya

**Tabel 5.** Pernyataan Menghargai pendapat orang lain, walaupun berbeda dengan pendapat saya

		<b>F</b>	<b>P</b>	<b>VP</b>	<b>CP</b>
Valid	SS	7	22,6	22,6	100
	S	18	58,1	58,1	58,1
	N	6	19,4	19,4	19,4
	TS	0	0	0	0
	STS	0	0	0	0
	Total	31	100	100	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 8 orang atau 25,8%, S (Setuju) 16 orang atau 51,6%, N (Netral) 6 orang atau 19,4%, TS (Tidak Setuju) 1 orang atau 3,2%, dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju sesuai pernyataan 1

**e. Frekuensi Jawaban Variabel Z**

Pernyataan 1: Saya harus bekerja lebih baik dari hari kemarin

**Tabel 6.** Saya harus bekerja lebih baik dari hari kemarin

		<b>F</b>	<b>P</b>	<b>VP</b>	<b>CP</b>
Valid	SS	8	25,8	25,8	100
	S	16	51,6	51,6	51,6



	F	P	VP	CP
N	6	19,4	19,4	19,4
TS	1	3,2	3,2	3,2
STS	0	0	0	0
Total	31	100	100	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 7 orang atau 22,6%, S (Setuju) 18 orang atau 58,1%, N (Netral) 6 orang atau 19,4%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0%, dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju sesuai pernyataan 1.

**f. Frekuensi Jawaban Variabel Y**

Pernyataan 1: Saya sangat menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya

**Tabel 7.** Saya sangat menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya

	F	P	VP	CP
SS	17	54,8	54,8	100
S	14	45,2	45,2	45,2
Valid N	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
STS	0	0	0	0
Total	31	100	100	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Tabel 7. dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab SS (Sangat Setuju) 17 orang atau 54,8%, S (Setuju) 14 orang atau 45,2%, N (Netral) 0 orang atau 0%, TS (Tidak Setuju) 0 orang atau 0%, dan STS (Sangat Tidak Setuju) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan Sangat Setuju sesuai pernyataan 1.

**3.3 Interpretasi Hasil Penelitian**

**a. Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* diatas nilai signifikan untuk variabel Komunikasi (X) sebesar  $0,200 > 0,05$ , variabel Komitmen Pegawai (Z) sebesar  $0,200 > 0,05$ , dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

Hasil uji linearitas komunikasi dan produktivitas kerja diatas menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai *Deviation from Linearity*  $0,284 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji linearitas variabel komunikasi (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) adalah linear.

**c. Uji Koefisien Korelasi**

Hasil uji koefisien korelasi diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X) dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,624 berada pada interval koefisien 0,00-1,000 yang berarti pengaruh kuat antara variabel komunikasi (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) nilai korelasi positif.

**d. Uji T**

Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) nilai  $t_{hitung} = 4,298$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 2,042$  dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

**e. Uji Moderating**

Hasil uji moderating (komitmen pegawai) diatas menunjukkan diperoleh nilai R Square sebesar 0,456 atau 45,6%. Hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderating sebesar 0,389 atau 38,9%, sehingga variabel moderating memperkuat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja. Besar hubungan variabel moderating dalam memperkuat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja di moderating komitmen pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau. Artinya, terdapat peningkatan nilai R Square sebesar 6,7% setelah di moderating. Berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja dengan komitmen pegawai sebagai variabel moderating.

**f. Uji F**

Hasil uji f diatas menunjukkan nilai  $f_{hitung} = 18,476 > f_{tabel} = 3,32$  dan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

**g. Uji Determinasi**

Hasil uji determinasi diatas dapat dilihat pada nilai *R Square*, sehingga diperoleh nilai sebesar 0,389 atau 38,9%. Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi (X) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

**h. Uji Regresi Linear Sederhana**

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,528 satuan. Artinya, jika variabel produktivitas kerja nilainya adalah 28.901 satuan. Sedangkan, nilai koefisien regresi variabel bebas komunikasi yang diperoleh 0,528 satuan. Dapat disimpulkan, jika variabel komunikasi mengalami peningkatan sebesar 0,528 satuan, maka nilai variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,528 satuan.

**4. KESIMPULAN**

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan Komunikasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) nilai  $t_{hitung} = 4,298$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 2,042$  dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja. Komitmen Pegawai menunjukkan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,456 atau 45,6%. Hal ini menunjukkan hasil nilai *R Square* sebelum adanya moderating sebesar 0,389 atau 38,9%, sehingga variabel moderating memperkuat pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja. Artinya, terdapat peningkatan nilai *R Square* sebesar 6,7% setelah dimoderating.

**REFERENCES**

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta.
- Asep. (2015). *Manajemen Komunikasi*. CV Pustaka Setia.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-10). KENCANA.
- Jung, H. S. (2021). *The Effect Of Workplace Loneliness on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles Of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange*.
- Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riza. (2019). *Pengaruh Good Governance, Desentralisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ke-23). ALFABETA, CV.
- Yusuf Zainal Abidini. (2015). *Manajemen Komunikasi Filosofi, Konsep, dan Aplikasi. Pengantar P. D. H. Asep Saeful Muhtadi, M.A* (ke-1).