

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kemajuan sumber daya manusiannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan dalam bentuk kinerja yang dicapai. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang di terapkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas pada pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut Rialmi, dkk (2020). Menurut Anggelina (2017) kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta berdasarkan pada keahlian, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Siagian, dkk (2018) mendefinisikan kinerja pegawai yaitu suatu patokan yang dapat digunakan untuk menentukan perbandingan suatu hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada jangka waktu tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Pada pengertian lain dijelaskan menurut Rialmi (2020) kinerja pegawai yaitu hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau

aktivitas dalam pekerjaan tertentu selama waktu tertentu, dengan memperhatikan secara kualitas dan kuantitas dari pekerjaan. Selanjutnya Menurut Putra, dkk (2018) kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil pekerjaan seseorang yang dicapai dengan persyaratan pekerjaan (*job requirement*) tertentu. Kemudian yang terakhir menurut Jufrizen (2018) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu suatu ukuran yang dapat digunakan untuk melihat hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapainya.

b. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018. Hal 189) yakni sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keahlian adalah seseorang yang mempunyai skill atau keahlian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Semakin banyak memiliki skill yang dibutuhkan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, sesuai dengan yang telah ditentukan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah individu yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, begitu pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai untuk mencapai tujuannya. Artinya apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang mempunyai kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat menjalankan pekerjaan secara maksimal dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk menjalankan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan - kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal - hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau suka seseorang sebelum dan setelah menjalankan pekerjaan. Apabila pegawai merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan menghasilkan yang terbaik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi lokal tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan memberikan hasil pekerjaan

seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. sebaliknya apabila suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan. Dengan demikian, dapat dilakukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja serta memihak organisasi dimanapun tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan sungguh - sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu. Kemudian disiplin dalam menjalankan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan sangat mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:233) dalam Putra (2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan merupakan standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat menjalankannya sesuai dengan ketentuan.
- 2) Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
- 3) Ketetapan waktu merupakan tidak menunda - nunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Kehadiran merupakan tingkat kehadiran keterlambatan pegawai dalam organisasi.
- 5) Kemampuan bekerja sama merupakan keahlian individu untuk bisa bekerja sama dengan baik antar pegawai dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi dalam organisasi sangat penting dalam menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi serta memiliki pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian suatu tujuan organisasi tersebut. Menurut Rusmalinda, dkk (2016) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih secara langsung. Komunikasi interpersonal merupakan pertukaran informasi yang terjadi didalam organisasi baik berupa instruksi ataupun motivasi yang berkaitan dengan

keberlangsungan tugas - tugas di dalam pekerjaan, ataupun ide dari pihak dalam organisasi.

Joseph dalam Puryana, dkk (2019) mendefinisikan bahwa “Komunikasi interpersonal yaitu interaksi verbal ataupun nonverbal antara dua orang atau lebih yang saling bergantung satu sama lain”. Sedangkan Raudah, dkk (2018) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai suatu metode penyampaian informasi antara dua orang atau lebih misalnya antara komunikator dan komunikan atau sebaliknya yang berada dalam kelompok kecil baik itu secara verbal dan nonverbal yang bertujuan agar informasi yang disampaikan dapat untuk saling dipahami. Pada pengertian lain dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal yaitu proses pertukaran informasi orang dengan orang lainnya atau biasanya antara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya Muis, dkk (2018).

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak pada produktifitas dan kinerja pegawai Pusparani, dkk (2018). Selanjutnya menurut Irawan (2017). Komunikasi interpersonal merupakan seni yang sangat praktis dan efektivitas dalam hubungan sebagai teman, mitra relasi, rekan kerja, atau manajer itu akan sangat tergantung pada kemampuan interpersonalnya masing - masing. Sedangkan menurut Lawasi (2017) komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian sebuah pesan dalam bentuk penyampaian yang dapat disesuaikan agar makna dari pesan tersebut

dapat diterima dengan baik sehingga terjadi pertukaran pesan verbal, dan hasil dari komunikasi yang telah dilakukan memungkinkan untuk mengubah tingkah laku seseorang.

Berdasarkan beberapa penelitian komunikasi interpersonal sehingga dapat disimpulkan komunikasi interpersonal yaitu proses komunikasi antara dua orang atau lebih agar terjadi pertukaran pesan yang dapat saling di pahami untuk terciptanya tujuan didalam organisasi.

b. Faktor-faktor Komunikasi Interpersonal

Jalaludin (2005:15) dalam Novianti (2016) terdapat 3 faktor yang memiliki hubungan interpersonal dalam komunikasi interpersonal, yaitu rasa percaya (*trust*), seseorang yang memiliki rasa percaya akan meningkatkan komunikasi interpersonal karena akan membuka saluran komunikasi, memperjelas komunikasi dan penerimaan informasi serta memperluas komunikasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya sikap suportif, sikap suportif merupakan sikap yang meminimalisir sikap *defensive*. Sikap *defensive* merupakan sikap seseorang yang tidak jujur, tidak menerima dan tidak empatis. Komunikasi defensive ini disebabkan oleh faktor personal dan faktor situasional. Yang terakhir yaitu sikap terbuka, sikap terbuka sangat besar pengaruhnya untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif. Orang yang terbuka dia akan menilai pesan secara objektif, selalu berorientasi pada isi, bersifat profesional dan bersedia mengubah kepercayaannya. Serta mencari pengertian pesan yang tidak sesuai dengan kepercayaannya.

c. Indikator Komunikasi Interpersonal

Indikator komunikasi interpersonal menurut Joseph dalam Puryana, dkk (2019) adalah sebagai berikut:

1) *Openness* (Keterbukaan)

Keterbukaan yang mengacu pada kesediaan seseorang untuk membuka diri, untuk memberikan informasi tentang dirinya dengan pantas. Keterbukaan juga berhubungan dengan kemauan untuk mendengarkan secara terbuka dan menanggapi dengan jujur.

Untuk berkomunikasi secara terbuka, individu perlu membuka diri di saat yang tepat, mendengarkan dengan baik dan memberikan respon dengan jujur, komunikasi yang jelas menunjukkan kemauan, dan bertanggung jawab atas apa yang diucapkan.

2) *Empathy* (Empati)

Empati merupakan perasaan dimana individu merasakan apa yang orang lain rasakan dari sudut pandang orang tersebut tanpa kehilangan identitasnya. Empati memungkinkan anda untuk mengerti apa yang telah dilalui orang lain secara emosional. Untuk berkomunikasi dengan empati berarti berpikir dan merasakan empati. Untuk berkomunikasi secara empati, tunjukkan dengan jelas bahwa anda mencoba memahami kondisi orang tersebut.

Selain itu anda harus fokus dan terbuka untuk sampaikan pesan campuran, serta mengakui pentingnya pernyataan.

3) *Supportiveness* (Sikap Mendukung)

Sikap mendukung merupakan perilaku yang mencerminkan sikap memahami dibandingkan dengan sikap mengevaluasi atau menilai. Untuk berkomunikasi secara suportif, hindari menuduh orang lain, hindari istilah - istilah negatif, hindari memojokkan orang lain, ekspresikan kemauan anda untuk mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan tanyakan opini kepada orang lain untuk menunjukkan bahwa hal ini penting bagi anda.

4) *Positiveness* (Sikap Positif)

Sikap positif merupakan jika seseorang berfikir positif maka di dalam organisasi akan berpikir positif pula, dan individu tersebut akan berperan aktif serta mau terbuka atau membuka diri untuk tidak bersikap negatif serta jika terdapat seseorang yang mengeluh dan mau memberi saran secara bijaksana.

5) *Equality* (Kesetaraan)

Kesetaraan merupakan sikap ataupun pendekatan yang memperlakukan orang lain sebagai bagian penting dari interaksi. Dalam situasi apapun mungkin saja terjadi ketimpangan, ada orang yang berada dalam posisi yang lebih tinggi, tetapi sikap ini perlu dihindari dalam komunikasi interpersonal. Untuk berkomunikasi dengan kesetaraan, hindari pernyataan dengan kata harus, buat permintaan dan hindari tuntutan, hindari menyela pembicaraan, akui kontribusi orang lain di atas diri kita, serta menyadari perbedaan budaya.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap organisasi membutuhkan komitmen dari pegawainya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Menurut Muis, dkk (2018) komitmen organisasi adalah proses individu (pegawai) dalam mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai, aturan dan tujuan organisasi. Kemudian menurut Pane, dkk (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kesiapan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Muis, dkk (2018) telah berpendapat bahwa komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu atau sikap yang mencerminkan kinerja pegawai dalam organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan keberhasilannya dan kemajuan untuk tetap berada di organisasi. Pada pengertian lain dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya dan organisasinya dengan cara mencerminkan keyakinan bahwa pegawai akan memberikan loyalitas, memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi Pane, dkk (2017).

Organizational commitment menurut Kristine (2017) didefinisikan sebagai sikap seseorang yang mencerminkan loyalitas pegawai untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima

nilai - nilai dan tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Reza (2019) komitmen organisasi yaitu sikap atau bentuk perilaku individu terhadap organisasi berupa kesetiaan dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai proses dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan nilai - nilai, aturan serta tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga memberikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, hal ini ditegaskan oleh Sopiah (2008:156) dalam Muis, dkk (2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1) Kepercayaan

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasinya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai terhadap organisasi menyebabkan pegawai merasa bahwa organisasi dapat memenuhi kebutuhan serta menyediakan fasilitas yang diperlukan.

2) Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih keras dengan sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi membuktikan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan kemauan dari para pegawai setidaknya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjukkan kebulatan tekad dan kemampuan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi tercermin dari sikap dan perilakunya dalam melaksanakan tugasnya serta keteguhan dan kemampuannya terhadap apa yang telah disepakati bersama.

c. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dari komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah memakai teori Allan dan Meyer yang dikembangkan oleh Wirawan (2007) dalam Kristine (2017). Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini yaitu:

1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Keterkaitan emosional pegawai, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi sebab mempunyai keinginan sendiri - sendiri. Sedangkan indikatornya yaitu mengikatkan diri pada nilai dan norma organisasi dan setia pada organisasi.

2) *Continuance Commitment* (Komitmen Kelanjutan)

Komitmen individu yang berdasarkan pertimbangan apa yang harus dikorbankan jika keluar dari organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi

karena menganggapnya sebagai pemenuhan kebutuhan. Sedangkan indikatornya yaitu lebih menguntungkan untuk tetap menjadi anggota organisasi, takut kehilangan sesuatu apabila tetap meninggalkan organisasi dan jaminan sosial lebih baik.

3) *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Keyakinan individu yaitu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu akan tetap bertahan pada suatu organisasi karena merasa berkewajiban untuk setia pada organisasi tersebut. Sedangkan indikatornya adalah organisasi telah memberikan kontribusi terhadap kehidupan pegawai, organisasi tempat bekerja lebih baik dari organisasi lain, pengalaman bekerja dalam suatu organisasi nyaman dan menyenangkan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu perilaku atau tindakan yang saling menghormati dan menghargai serta mematuhi aturan yang dibuat oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu untuk melaksanakan dan menerima hukuman jika pegawai melanggar peraturan di lingkungan perusahaan atau instansi Syafrina (2017).

Menurut Pratiwi (2018) telah berpendapat bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya untuk menerima hukuman apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan organisasi. Pada

pengertian lain dijelaskan menurut Kempa (2017) disiplin kerja yaitu sebagai suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang sistematis dan untuk menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Menurut Ichsan, dkk (2020) Disiplin didefinisikan sebagai tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (pemerintahan) ataupun sektor swasta. Salah satu cara agar terwujudnya disiplin kerja yaitu dengan adanya peraturan. Peraturan yang diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pedoman bagi pegawai organisasi untuk menciptakan lingkungan yang baik didalam organisasi Handayani, dkk (2020). Pada pengertian lain dijelaskan Putri (2021) bahwa disiplin dapat dilakukan dari ketaatan pegawai dalam bekerja, selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah menjadi kewajibannya, selain itu organisasi yang menerapkan disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu perilaku atau tindakan yang saling menghormati dan menghargai dan taat terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi baik tertulis ataupun tidak tertulis, serta mampu untuk melaksanakan dan menerima sanksi jika pegawai melanggar peraturan di lingkungan perusahaan atau instansi.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (1993 : 218) dalam Pandipa (2018) disiplin dapat timbul dalam diri sendiri dan juga dari perintah yang terdiri dari :

- 1) *Self Imposed Dicipline*, adalah kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar keikhlasan, kasadaran dan bukan karena atas dasar paksaan. Disiplin ini muncul karena seseorang merasa kebutuhannya terpenuhi dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga tergerak hatinya untuk menyadari dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Diciplne*, yaitu adalah yang muncul disebabkan adanya paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan muncul karena perasaan keikhlasan dan kesadaran tetapi karena paksaan atau ancaman dari orang lain.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan
- 3) Ada tidaknya Aturan yang jelas untuk dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terciptanya kedisiplinan

d. Indikator Disiplin Kerja

Martoyo dalam Yulianto (2011) dalam Sudrajat (2017) berpendapat bahwa disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap pegawai, baik itu ketentuan - ketentuan tugas yang menjadi kewenangannya. Sedangkan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Penggunaan waktu kerja

Merupakan bagian usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan, antara lain pada saat waktu kerja (jam kerja), pada saat pekerjaan selesai (jam pulang kerja), dan pada saat pekerjaan tersebut memerlukan waktu tertentu.

2) Perbuatan tingkah laku

Merupakan ketaatan atau kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang telah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

3) Ketertiban dalam melaksanakan tugas

Merupakan usaha dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan penyelesaian tugas terlebih dahulu, agar terwujud ketertiban dalam suatu pekerjaan.

4) Rencana harian tugas

Merupakan pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk kegiatan atau pekerjaan yang akan dilakukan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan kepada disiplin kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dari penelian terdahulu yang telah dijelaskan, dapat disajikan ke dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	<p>Gunawan (2016) Jurnal Akuntansi dan Manajemen</p> <p>Vol. 7 No. 2 ISSN : 2598-3008</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel Independen : 1. Motivasi Kerja 2. Komitmen Organisasi</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar</p>
2	<p>Saraswati Diah Musirin & Irwansyah (2019) Jurnal Komunikasi</p> <p>Vol. 4 No. 2 ISSN : 2548-3749 E-ISSN : 2615-4420</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel Independen : 1. Komunikasi Interpersonal 2. Budaya Kerja</p>	<p>1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemerintah (Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan teknologi)</p> <p>2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan Lembaga Pemerintah (Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian</p>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			dan Penerapan teknologi)
3	<p>Fredy Siagian, Retina Sri Sedjati & Abdul Aziz (2018) Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 3 No. 2 ISSN : 2548-1398</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi 2. Komunikasi Interpersonal 3. Kompensasi Pegawai</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Maritim Cirebon 2. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon 3. Kompensasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon</p>
4	<p>Abdul Latief, Syardiansah, Muhammad Safwan (2019) Jurnal Administrasi Publik Vol. 9 No.1 ISSN : 2088-527X E-ISSN : 2548-7787</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi 2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan</p>
5	<p>Marisi Butarbutar, Efendi, Sisca & Josua Rajagukguk (2021) Jurnal Manajemen</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel Independen : 1. Komunikasi</p>	<p>1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	dan Keuangan Vol. 9 No. 1 ISSN : 2338-4328 E-ISSN : 2686-2646	Interpersonal	Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar
6	Bonar Sahala Situmeang (2018) Jurnal MAKER Vol. 4 No. 1 ISSN : 2502-4434	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Komitmen Organisasi	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar
7	Lukmanati, Bakti Yulisar & Yuli Minartiwi (2018) Cyber-Tech Vol. 13 No. 1 ISSN : 1907-9044 E-ISSN : 2614-882X	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komunikasi Interpersonal	1. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMA POMOSDA Tanjunganom Nganjuk
8	Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari & Alfatory Rheza Syahrul (2018) Journal of Economic and Educatin Vol. 6 No. 2 ISSN : 2460-190	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1. Komunikasi Interpersonal 2. Kreativitas 3. Kedisiplinan 4. Kompensasi	1. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang 2. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang 3. Kedisiplinan berpengaruh

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang</p> <p>4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang</p>
9	<p>Rizki Novriyanti Zahara & Hajan Hidayat (2017) Journal of Applied Managerial Accounting Vol. 1 No. 2 ISSN : 2548-9917</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen : 1. Kepuasan Kerja 2. Disiplin Kerja</p>	<p>1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BUMN Kota Padang</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BUMN Kota Padang</p>
10	<p>Nico Hermanu Feel, Toni Herlambang & Yusron Rozzaid (2018) Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 3 No. 2 ISSN : 2528-0570</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Lingkungan Organisasi</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso</p> <p>3. Lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Sekarputih Kec.</p>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			Tegalampel Kab. Bondowoso
11	Sri Asmawati, Sulistyو & Affan Afian (2018) Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE) Vol. 3 No. 2 ISSN : 2540-9247	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Motivasi Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Budaya Kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai guru di SMK Widya Dharma Turen 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai guru di SMK Widya Dharma Turen 3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai guru di SMK Widya Dharma Turen
12	Izaz Dany Afianto & Hamidah Nayati Utami (2017) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 50 No. 6	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Komunikasi Organisasi	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang
13	Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada (2019) Jurnal Riset Manajemen dan	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Bisnis (JRMB) Vol. 4 No. 1 ISSN : 2581-2165		2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog
14	Dena Aprilia Anggraeni & Edy Raharddja (2018) Diponegoro Journal of Management Vol. 7 No. 4 Tahun 2018 ISSN : 2337-3792	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1. Gaya kepemimpinan Feminim 2. Motivasi Kerja 3. Komitmen Organisasi	1. Gaya kepemimpinan feminim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Leo Agung Raya Semarang
15	Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo & Arik Prasetya (2016) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 40, No. 2 November 2016	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi	1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera
16	Andriani, dkk (2018) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Vol. 10, No. 1 Tahun 2018 ISSN : 2614-1930	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komunikasi Interpersonal 2. Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			2. Penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
17	<p>Suardi (2018) Jurnal Bisnis Net</p> <p>Vol.1, No. 1 Januari 2018</p> <p>ISSN : 2021-3982</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel Independen : 1. Displin Kerja 2. Komunikasi Interpersonal 3. Kepemimpinan 4. Mutasi</p>	<p>1. Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai</p> <p>2. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai</p> <p>3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai</p> <p>4. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di</p>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai
18	Burhannudin (2019) Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2 Hal : 191-206	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Komitmen Organisasi	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin 3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin
19	Ramli (2017) Business and Entrepreneurial Review Vol. 17 No.2 Oktober 2017 ISSN : 2252-4614	Variabel Dependen : Employee Performance Variabel Independen : 1. Organizational Commitment	1. <i>Organizational commitment turns out to have a positive and significant effect on employee performance at Distributor Companies</i>
20	Ghofar, dkk (2018) International Journal of Human capital Management Vol. 2 No.2 Desember 2018 E-ISSN : 2580-9164	Variabel Dependen : Employee Performance Variabel Independen : 1. Interpersonal Communication 2. Self-Engagement 3. Organizational Commitment	1. <i>There is positive direct effect of interpersonal communication toward the employee performance of Education and Training Center Employees of the Ministry of Communication and Informatics of the</i>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			<p><i>Republic of Indonesia</i></p> <p>2. <i>There is positive direct effect of self-engagement toward the employee performance of Education and Training Center Employees of the Ministry of Communication and Informatics of the Republic of Indonesia</i></p> <p>3. <i>There is positive direct effect of organizational commitment toward the employee performance of Education and Training Center Employees of the Ministry of Communication and Informatics of the Republic of Indonesia</i></p>
21	<p>Gita Dea, Ocky Sundari & Johnson Dongoran (2020) International Journal of Social Science and Business</p> <p>Vol. 4 No. 1 E-ISSN 2549-6409</p>	<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p> <p>Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Organisasi</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DIY.</p> <p>2. Lingkungan organisasi Disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DIY.
22	Mardi Astutik (2016) Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 Tahun 2016 ISSN : 2528-4649	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Budaya Organisasi	1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang 2. Budaya organisasi Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang
23	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen & Muhammad Fahmi (2018) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 1 No. 1 Januari 2018 ISSN : 2599-3410	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi	1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Medan 2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Medan
24	Yani Lopian Siregar (2020) Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Kompetensi 2. Motivasi Kerja	1. Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Vol.2 No. 1 Februari 2020 ISSN : 0216-4930	3. Disiplin Kerja 4. Komitmen Organisasi	Tapak Tuan 2. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan 3. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan 4. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan
25	Sinta Rusmalinda, Maherni Eka Saputri, ST., MBA (2016) Journal of Management Vol.3, No.1 April 2016 ISSN : 2355-9357	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komunikasi Interpersonal	1. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Bimbingan dan Konsultasi Belajar Prestise
26	Wahyudi (2019) Scientific Journal Of Reflection Vol. 2, No. 3 ISSN :2615-3009 E-ISSN : 2621-3389	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi Kerja	1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA cabang Mangga Dua 2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA cabang Mangga Dua

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
27	Faidha (2020) Jurnal Studi Pemerintahan Vol. 3, No. 1 Tahun 2020 P-ISSN: 2502-2539 E-ISSN: 2684-9836	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komunikasi Interpersonal	1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PKB di BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara
28	Murni Rahmawati & Kristin Juwita (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol. 2, No. 2 Tahun 2017 E-ISSN : 2654-4326	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi 2. Implementasi Budaya Organisasi	1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur 2. Implementasi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur
29	Susanti & Palupiningdyah (2016) Management Analysis Journal Vol. 5, No. 1 Tahun 2016 ISSN : 2252-6552	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Milan Indonesia 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Milan Indonesia
30	Benyamin Richard Manery, Victor. P. K. Lengkong & Regina T. Saerang (2018) Jurnal EMBA Vol. 6, No. 4	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi 2. Budaya Organisasi	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Tahun 2018 ISSN : 2303-1174		2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rusmalinda, dkk (2016) komunikasi interpersonal adalah pertukaran informasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dalam organisasi berupa instruksi atau motivasi yang berkaitan dengan kelangsungan tugas dalam pekerjaan, atau gagasan dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian dari Faidha (2020) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi interpersonal efektif maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, maka pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Karena komunikasi interpersonal dilakukan secara efektif memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu terjalinnya komunikasi yang baik, maka akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika komunikasi tidak terjalin dengan baik, maka dapat menghambat semangat kerja pegawai yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut

sejalan dengan penelitian dari Musirin, dkk (2019) pada Lembaga Pemerintah (Biro Hukum, Kerjasama dan Hubungan Masyarakat, Sekretariat Utama, Badan Pengkajian dan Penerapan teknologi) ; Ghofar (2019) pada Pusdiklat Kementrian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia ; Siagian, dkk (2018) pada Akademi Maritim Cirebon ; Butarbutar (2021) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar ; Gumay (2018) pada PT. Euro Management Indonesia yang membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

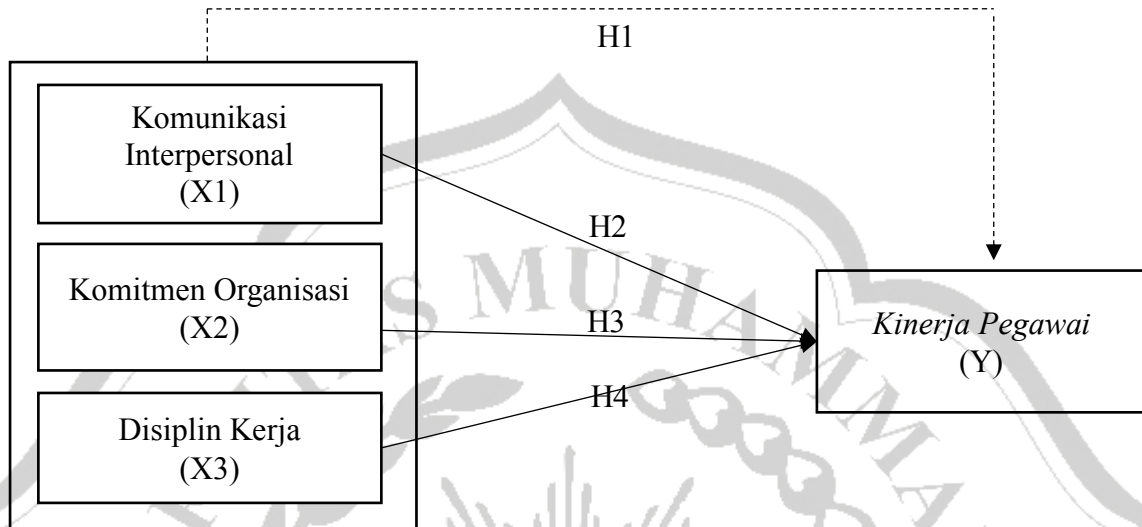
Menurut Muis, dkk (2018) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seseorang dapat berproses untuk tetap berada dalam organisasi atau meninggalkan untuk mencari pekerjaan lain. Menurut penelitian Pardjono (2016) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi komitmen terhadap instansi dia bekerja maka akan menimbulkan rasa semangat kerja dan memberikan prestasi kerja yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ghofar, dkk (2018) pada Pusdiklat Kementrian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia ; Ramli (2017) pada Perusahaan Distribusi Umum ; Siagian, dkk (2018) pada Akademi Maritim Cirebon ; Latief (2019) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan ; Asmawati, dkk (2018) pada SMK Widya Dharma Turen ; Siregar (2020) pada Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan ; Situmeang (2018) pada Kanyor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Syafrina (2017) disiplin adalah salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini dikarenakan disiplin kerja adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Menurut penelitian dari Liyas (2017) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kesadaran pegawai dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku di dalam organisasi maka akan mendorong terwujudnya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ichsan, dkk (2020) pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer ; Husain (2017) pada Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro ; Afianto, dkk (2017) pada PT. Victory International Futures Kota Malang ; Handayani (2020) pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan : Julianti, dkk (2020) pada PDAM Kota Bengkulu juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gambar kerangka pemikiran tersebut adalah seperti yang tersaji pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> : Hubungan secara parsial
 - - - - -> : Hubungan secara simultan

H1 : Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H4 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai