

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Empiris**

Penelitian mengenai pengaruh Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan pada berbagai objek dengan fokus pada perilaku individu, namun hasil dari penelitian tersebut tidak semuanya konsisten antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga masih memerlukan penelitian lanjutan dalam rangka memberikan hasil yang lebih spesifik dengan objek yang diteliti. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini, yaitu oleh:

Penelitian yang dilakukan oleh Natasya Ruby dan Wawan Prahiawan pada tahun 2024, yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Griya Sejahtera”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dwi Griya Sejahtera. Dalam penelitian ini, metode yang pakai adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 65 karyawan dengan total sampel 65 responden. Metode yang pengumpulan data yang dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dan menganalisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart Partial Least Square (Smart-PLS) 3.3.2 versi student. Hasil penelitian yang didapatkan yaitu: Pertama, Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik yang diperoleh sebesar  $3,828 > 1,96$  dengan besar pengaruh sebesar 0,411 dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kedua, Komunikasi Interpersonal memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik yang diperoleh sebesar  $3,259 > 1,96$  dengan besar pengaruh sebesar 0,388 dan P- Value sebesar  $0,001 < 0,05$ . Ketiga, Disiplin Kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik sebesar  $1,353 < 1,986$  dengan besar pengaruh sebesar 0,131 dan P- Value sebesar  $0,179 > 0,05$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Hanna Laili Rashuan1, Hery Sawiji dan Susantiningrum pada tahun 2020, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Fkip UNS”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNS, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif

kuantitatif. Responden penelitian ini adalah karyawan FKIP UNS yang membantu pelayanan administrasi kemahasiswaan dengan jumlah 111 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan analisis dokumen. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari kuesioner yang akan disebarluaskan sedangkan data sekunder digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, sedangkan analisis dokumen digunakan untuk mengumpulkan data karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret yang ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar  $3,184 > t$  tabel sebesar 1,982 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Sebelas Maret yang ditunjukkan dengan nilai t hitung komunikasi interpersonal sebesar  $6,043 > t$  tabel sebesar 1,982 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . (3) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Sebelas Maret yang ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu  $33,661 > 3,08$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Natasya V.T. Dendhana, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang pada tahun 2023, yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi”. Penelitian ini bertujuan Untuk mengkaji dampak komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan Populasi dan Sampel yang terdiri dari 32 ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai IBM SPSS Version 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai ASN Tenaga Kependidikan Fisip Unsrat berpengaruh, sedangkan secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

pegawai. secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. secara parsial Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Heru Prasetyo, Aminuddin Irfan pada tahun 2023, yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mitra Niaga”. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga, 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara dan penyebaran kuesioner. Objek penelitian ini yaitu pegawai PT Citra Mitra Niaga sebanyak 60 orang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling karena jumlah sampel dari populasi tidak terlalu besar. Analisis data yang diterapkan meliputi analisis deksptif dan verifikatif, serta statistik dengan menggunakan analisis uji regresi linear berganda, uji F dan uji T dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel penempatan kerja dan kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Preasel Wesly Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lapihan, Greis Sendow pada tahun 2021, yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado”. Kinerja adalah aspek yang sangat penting dan menarik karena manfaatnya yang jelas. Suatu lembaga mengharapkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan mereka agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa adanya kinerja yang baik dari semua karyawan, maka dalam mencapai tujuan akan menjadi hal yang sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya melibatkan sikap mental dan tingkah laku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini harus lebih baik kualitasnya dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan di masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasakan kebanggaan dan kepuasan tersendiri atas prestasi dari yang diraihnya berdasarkan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, penempatan karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan ataupun parsial terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Sebaiknya Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan seharusnya lebih fokus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dari para karyawan supaya dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Ortega Situmorang, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam pada tahun 2020, yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Penempatan Kerja (X3) baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebarluaskan. Jumlah sampel penelitian karyawan di Division Operation 2 adalah 110 orang. Metode yang diterapkan untuk analisis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis untuk nilai regresi berganda menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,511 yang berarti kinerja karyawan Division Operation PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dipengaruhi oleh pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan penempatan kerja (X3) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 49,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh hasil nilai thitung yang dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 1,981 disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dengan nilai thitung dimensi pendidikan (X1) 2,465, pelatihan (X2) 5,252 sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk penempatan kerja (X3) memiliki thitung 1,129 sehingga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pengujian secara simultan variabel X terhadap variabel Y yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dimana Fhitung 36,939 > Ftabel 3,08 sehingga variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan penempatan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, kesesuaian pendidikan yang telah

dicapai, dan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan standard operating procedure yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani pada tahun 2022, yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. Penelitian ini dilaksanakan di PT Adidaya Madani yang beralamat di Jalan Diponogoro No. 177 Denpasar Barat. Objek penelitian ini adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adidaya Madani Denpasar. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 41 orang karyawan di PT Adidaya Madani Denpasar, dengan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar yang berjumlah 41 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Saran yang diberikan adalah bagi karyawan untuk meningkatkan komitmen terhadap perusahaan agar terhindar dari kesulitan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga semakin kompetitif.

Penelitian yang dilakukan oleh Made Hendri, Kusuma Candra Kirana pada tahun 2021, yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 50 karyawan Roy Sentoso Collection. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Pengujian dilakukan dengan Systematic Random Sampling, dan data diolah menggunakan SPSS 25 terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, locus of control berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto, Ahmad Cik dan Kumba Diggdowiseiso pada tahun 2024, yang berjudul “The Influence Of Interpersonal Communication and Motivation on the Performance of PT Lotte Shopping Avenue Indonesia Employees”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, Penelitian ini dilakukan di PT. Lotte Shopping Avenue Indonesia. Pengolahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji regresi dan korelasi dengan menggunakan SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan pada uji parsial adanya pengaruh kompetensi dan pembinaan karir terhadap kinerja karyawan. Antara Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan kedua variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi terbukti masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 77,0%. Hal ini berarti bahwa 77,0% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain sebesar 23,0% terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Avenue Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher, Zamhir Basem pada tahun 2022, yang berjudul “The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening”. Penelitian ini hanya bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan, motivasi kerja dan komunikasi komunikasi terhadap kinerja dan dimoderasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di PR Lutvindo Wijaya Perkasa dengan menggunakan responden sebanyak sebanyak 137 karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Jenis data yang dipakai adalah data primer dan data sekunder, yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner serta dokumentasi. Alat untuk menganalisis data yang dipakai adalah Analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan program Smart PLS Versi 3.00. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, tetapi komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kemudian supervisi dan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Prayudhi Hoesain, RD. Kusumanto, Ahmad Basri pada tahun 2023, yang berjudul “The Effect of Work Placement, Discipline and Work Climate on Employee Performance at the Regional Financial and Assets Management Agency in Lubuklinggau City”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau baik secara simultan maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai pada di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil yang diperoleh adalah 1). Uji parsial (uji t) yang dilakukan membuktikan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana thitung  $3,624 > t$  tabel 2,008 dan juga sig  $0,024 < 0,05$ . 2). Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana thitung  $4,061 > t$  tabel 2,008 dan sig  $0,018 < 0,05$ . 3). Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana thitung  $4,661 > t$  tabel 2,008 dan sig  $0,012 < 0,05$ . 4). Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau, dimana Fhitung  $6,208 > F$  tabel 2,81 dan juga sig sebesar  $0,006 < 0,05$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto Suryanto, Jana Sandra pada tahun 2022, yang berjudul “Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at PT Post Energy Indonesia Jakarta Office”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel independen yaitu karakteristik individu, penempatan kerja dan lingkungan kerja yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Post Energy Indonesia Kantor Jakarta yang berjumlah 114 orang. Dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dan diperoleh data sebanyak 57 responden. Data penelitian yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Alat analisis yang dipakai adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai yang signifikan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 40% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu karakteristik individu,

penempatan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan faktor lainnya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Laili Syafitri Nasution, Beby Karina Fawzeea Sembiring, R Hamdani Harahap pada tahun 2021, yang berjudul “Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, locus of control, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja Islam sebagai pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan biro di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebanyak 115 orang. Dengan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 54 karyawan biro di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan, teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dan Nilai Selisih Mutlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, locus of control, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam memperkuat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Ernida Mahmud, Jeni Kamase, Muhammad Nur, Amir Mahmud pada tahun 2021, yang berjudul “Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Leadership to Employee Performance Through Organizational Trust In The South Sulawesi Election Commission (KPU)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya, komitmen dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepercayaan organisasi pada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Sulawesi Selatan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei eksplanatori. Teknik yang digunakan adalah cross section. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU provinsi dan KPU kabupaten/kota di Sulawesi Selatan sebanyak 448 orang yang tersebar di 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Teknik penentuan sampel adalah proporsional random sampling berdasarkan wilayah, dengan total sampel sebanyak 211 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Data dianalisis dengan menggunakan analisis Structural Equation Modeling dengan bantuan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan organisasi, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepercayaan organisasi, (3) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap

kepercayaan organisasi, (4) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Inerja karyawan, (7) kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (8) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi, (9) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi, (10) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah, Rusdiah Iskandar, Gusti Noorlitaria Achmad pada tahun 2020, yang berjudul “Influence of Organizational Leadership and Commitment and Work Ability to Motivation and Performance Employee's Employee, Education and Regional Training in The City of Samarinda”. Metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan PLS. PLS merupakan model persamaan SEM yang didasarkan pada komponen atau varian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Kepemimpinan memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap motivasi, komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, kemampuan kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja, motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|--|--|--|
| 1   | <p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Griya Sejahtera</p> <p>Natasya Ruby, Wawan Prahiawan (2024)</p> <p><b>Sumber:</b><br/>Journal of Economic, Business and Accounting, Vol. 7, No. 5 Tahun 2024<br/>e-ISSN : 2597-5234</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dwi Griya Sejahtera.</p> | <p>X1: Fasilitas Kerja<br/>X2: Komunikasi Interpersonal<br/>X3: Disiplin Kerja<br/>Y: Kinerja Karyawan</p> | <p>Didalam penelitian ini metode yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah sebanyak 65 karyawan dengan jumlah sampel 65 responden. Metode yang pengumpulan data yang dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner serta menganalisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart Partial Least Square (Smart-PLS) 3.3.2 versi student.</p> | <p>Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: Pertama, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai tstatistik sebesar 3,828 &gt; 1,96 dengan besar pengaruh sebesar 0,411 dan P-Value sebesar 0,000 &lt; 0,05. Kedua, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t- statistik sebesar 3,259 &gt; 1,96 dengan besar pengaruh sebesar 0,388 dan P- Value</p> |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian  | Variabel penelitian   | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis   | Hasil Penelitian  |
|-----|---|--|---|---|---|
|     |   |  |   |   | sebesar 0,001<br>$< 0,05$ .<br>Ketiga, Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik sebesar 1,353<br>$< 1,986$ dengan besar pengaruh sebesar 0,131 dan P- Value sebesar 0,179<br>$> 0,05$ . |
| 2   | <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan FKIP UNS</p> <p>Hanna Laili Rashuan, Hery Sawiji, Susantiningrum (2020)</p> <p><b>Sumber:</b> Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran</p> | <p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNS, baik secara sendiri-sendiri</p> | <p>X1: Gaya Kepemimpinan<br/>         X2: Komunikasi Interpersonal<br/>         Y: Kinerja Karyawan</p> | <p>Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Responden penelitian ini adalah karyawan FKIP UNS yang membantu pelayanan administrasi kemahasiswaan dengan jumlah 111 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan analisis dokumen. Data</p> | <p>Hasil Penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Sebelas Maret yang ditunjukkan dengan nilai t hitung komunikasi</p> |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian   | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|--|---|---|--|--|
|     | Vol. 4, No. 4 November 2020 e-ISSN: 2614-0349  | maupun secara bersama-sama.   |   | primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari kuesioner yang akan disebarluaskan sedangkan data sekunder digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, sedangkan analisis dokumen digunakan untuk mengumpulkan data karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. | interpersonal sebesar 6,043 > t tabel sebesar 1,982 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.   |
| 3   | Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas | Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial | X1: Komunikasi Interpersonal<br>X2: Disiplin Kerja<br>X3: Lingkungan Kerja Non Fisik<br>Y: Kinerja Karyawan | Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan Populasi dan Sampel berjumlah 32 ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier   | Hasil analisa menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai ASN Tenaga Kependidikan Fisip Unsrat berpengaruh, |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian  |
|-----|--|---|--|--|---|
|     | <p>Sam Ratulangi<br/>Natasya V.T. Dendhana, Bode Lumanauw, Genita G. Lumintang (2023)</p> <p><b>Sumber:</b><br/>Jurnal EMBA Vol. 11 No.4 Oktober 2023, Hal 426-427, ISSN 2303-1174</p>                                   | <p>dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi baik secara simultan maupun secara parsial.</p>   |  | <p>berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai IBM SPSS Version 26.</p>  | <p>secara parsial komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. secara parsial Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.</p> |
| 4   | <p>Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mitra Niaga</p> <p>Heru Prasetyo, Aminuddin Irfani</p> <p><b>Sumber:</b><br/>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Vol 3 No 1 Hal 33-40,</p> | <p>Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga, Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di</p> | <p>X1: Penempatan Kerja<br/>X2: Kompensasi<br/>Y: Kinerja Karyawan</p> | <p>Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan menyebarkan kuesioner. Objek penelitian ini yaitu pegawai PT Citra Mitra Niaga sebanyak 60 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non-probability sampling karena jumlah sampling dari populasi tidak terlalu besar. Analisis data yang</p> | <p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>   |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|--|--|--|
|     | Juli 2023, e-ISSN: 2798-6608, p-ISSN: 2808-3032   | PT Citra MitraNiaga, Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga  |  | digunakan adalah analisis deksptif dan verifikatif, dan statistik yaitu dengan menggunakan analisis uji regresi linear berganda, uji F dan uji T dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25 | Secara simultan variabel penempatan kerja dan kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mitra Niaga  |
| 5   | <p>Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado</p> <p>Preasel Wesly Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lapian, Greis Sendow (2021)</p> <p><b>Sumber:</b><br/>Jurnal EMBA Vol. 9 No. 2 April 2021, Hal 269-278, ISSN: 2303-1174</p> | <p>Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepribadian, penempatan karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.</p> | <p>X1: Kepribadian<br/>X2: Penempatan Kerja<br/>X3: Kualitas Kehidupan<br/>Y: Kinerja Karyawan</p> | <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan jumlah sampel 85 orang karyawan tetap dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.</p>                             | <p>Hasil penelitian menunjukkan Kepribadian, Penempatan Kerja, Kualitas Kehidupan bahwa Secara simultan ataupun parsial berpengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.</p> |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian  | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis   | Hasil Penelitian  |
|-----|--|--|--|---|---|
| 6   | <p>Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk</p> <p>Daniel Ortega Situmorang, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam (2020)</p> <p><b>Sumber:</b><br/>Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No. 3, Oktober 2020, Hal: 242-256<br/>ISSN 1693-4091, E-ISSN: 2622-1845</p> | <p>Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Penempatan Kerja (X3) baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) untuk mengetahui variabel apa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.</p> | <p>X1: Pendidikan<br/>X2: Pelatihan<br/>X3: Penempatan Kerja<br/>Y: Kinerja Karyawan</p> | <p>Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang telah dibagikan. Sampel penelitian karyawan Division Operation 2 berjumlah 110 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.</p> | <p>Hasil perhitungan untuk nilai regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0,511 yang artinya kinerja karyawan Division Operation PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dipengaruhi oleh pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan penempatan kerja (X3) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji regresi didapatkan hasil perhitungan nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,981 disimpulkan bahwa</p> |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal | Tujuan penelitian | Variabel penelitian | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis | Hasil Penelitian  |
|-----|---------------------------------|-------------------|---------------------|---|---|
|     |                                 |                   |                     |   | <p>variabel pendidikan dan pelatihan dengan nilai thitung dimensi pendidikan (X1) 2,465, pelatihan (X2) 5,252 sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk penempatan kerja (X3) memiliki thitung 1,129 sehingga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.</p> <p>Pengujian secara simultan variabel terhadap variabel yang</p> |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian  | Variabel penelitian   | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis   | Hasil Penelitian   |
|-----|--|--|---|---|--|
|     |  |  |   |   | membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dimana Fhitung 36,939 > Ftabel 3,08 sehingga variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan penempatan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. |
| 7   | Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya | Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Penyedia | X1: Komitmen Organisasi<br>X2: Budaya Organisasi<br>Y: Kinerja Karyawan | Penelitian ini dilakukan pada PT Adidaya Madani yang beralamat di Jalan Diponogoro No. 177 Denpasar Barat. Objek penelitian ini adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adidaya Madani Denpasar. Populasi | Hasil penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Budaya   |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|--|---|--|--|--|
|     | <p>Madani Denpasar<br/>I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka<br/>Mitariani , I Gusti Ayu Imbayani<br/>(2022)</p> <p><b>Sumber:</b><br/>Jurnal EMAS, Vol 3 Nomor 6, 2022 E-ISSN: 2774-3020</p> | Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar.   |  | penelitian ini besarnya populasi sebanyak 41 orang karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar, Dengan sampel adalah seluruh karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar yang berjumlah 41 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. | organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar. Saran yang diberikan adalah karyawan agar meningkatkan komitmen terhadap perusahaan sehingga tidak mengalami kesulitan dan meningkatkan semangat dalam bekerja agar semakin kompetitif. |
| 8   | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection  | Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap | X1: Gaya Kepemimpinan<br>X2: Locus Of Control<br>X3: Komitmen Organisasi<br>X4: Budaya Organisasi<br>Y: Kinerja Karyawan | Populasi penelitian ini menggunakan 50 karyawan Roy Sentoso Collection. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pengujian menggunakan Systematic Random Sampling dimana data diolah menggunakan SPSS 25 terhadap kepuasan kerja.          | Nilai thitung dari variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 1,538. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa thitung<ttabe 1 (1,538<2,014 1). Dengan nilai   |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian  | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis   | Hasil Penelitian  |
|-----|---|--|--|---|---|
|     | Made Hendri, Kusuma Candra Kirana (2021)<br><br><b>Sumber:</b><br>Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 2 No. 1 Juni 2021, ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online)   | kinerja karyawan.  |  |   | Signifikansi sebesar 0,131 ( $0,131 > 0,05$ ). Sehingga Hipotesis ketiga atau $H_3$ dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ditolak.                       |
| 9   | The Influence of Interpersonal Communication and Motivation on the Performance of PT. Lotte Shopping Avenue Indonesia Employees<br><br>Suryanto, Ahmad Cik, Kumba Digidwiseiso (2024)<br><br><b>Sumber:</b><br>Jurnal Ilmiah Sosial Teknik Vol. | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, Penelitian ini dilakukan di PT. Lotte Shopping Avenue Indonesia. | X1: Interpersonal Communication<br>X2: Motivation<br>Y: Employee Performance | Pengolahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji regresi dan korelasi dengan menggunakan SPSS 19. | Hasil penelitian menunjukkan pada uji parsial adanya pengaruh kompetensi dan pembinaan karir terhadap kinerja karyawan. Antara Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang positif. |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian  | Variabel penelitian   | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|---|--|---|--|--|
|     | 6, No. 1, January 2024, E-ISSN: 2775-0833   |  |   |  | Hal ini menunjukkan kedua variabel bebas yaitu Komunikasi Interpersonal (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).  |
| 10  | The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening<br><br>Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher, Zamhir Basem<br><br><b>Sumber:</b> International Journal of Entrepreneurship and | Penelitian ini hanya bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan, motivasi kerja dan komunikasi Komunikasi terhadap kinerja dan dimoderasi oleh komitmen organisasi. | X1: Supervision<br>X2: Work Motivation<br>X3: Interpersonal Communication<br>Y1: Employee Performance<br>Y2: Organization al Commitment | Penelitian ini dilakukan di PR Lutvindo Wijaya Perkasa dengan menggunakan responden sebanyak sebanyak 137 karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yang diperoleh dengan cara wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan program Smart PLS Versi 3.00. | Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, tetapi komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kemudian supervisi dan komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian   | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis   | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|---|---|--|
|     | Business Developmen t, Volume 05 Number 01 January 2022, ISSN: 2597-4785 (Online), ISSN: 2597-4750 (Printed)  |   |   |   | motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.   |
| 11  | The Effect of Work Placement, Discipline and Work Climate on Employee Performance at the Regional Financial and Assets Management Agency in Lubuklinggau City<br><br>Eka Prayudhi Hoesain, RD. Kusumanto, Ahmad Basri (2023)<br><br><b>Sumber:</b> Journal International Conference on Business, Economics dan Management for Sustainable | Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. | X1: Work Placement<br>X2: Discipline<br>X3: Work Climate<br>Y: Employee Performance | Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. | Hasil yang diperoleh adalah 1). Uji parsial (uji t) yang dilakukan membuktikan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana thitung 3,624 > ttabel 2,008 dan juga sig 0,024 < 0,05. 2). Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana thitung 4,061 > ttabel 2,008 dan juga sig 0,018 < 0,05. 3). Iklim Kerja |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian   | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|--|---|---|--|--|
|     | Future. E-ISSN: 3021-7784, july 18 2023  |   |   |  | berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana thitung 4,661 > ttabel 2,008 dan sig 0,012 4). Pekerjaan Penempatan, Disiplin dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklingga u, dimana Fhitung 6,208 > Ftabel 2,81 dan juga sig sebesar 0,006 < 0,05. |
| 12  | Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at PT Post Energy Indonesia Jakarta Office | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. | X1: Individual Characteristics<br>X2: Work Placement<br>X3: Work Environment<br>Y: Employee Performance | Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Post Energy Indonesia Kantor Jakarta yang berjumlah 114 orang. Dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dan diperoleh data sebanyak 57 responden. Data | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja   |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian  | Variabel penelitian   | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis   | Hasil Penelitian   |
|-----|--|--|---|---|--|
|     | Suryanto<br>Suryanto,1,<br>Jana Sandra<br>(2022)<br><br><b>Sumber:</b><br>Majalah<br>Ilmiah Bijak<br>Vol. 19 No.<br>1 March<br>2022 hal:<br>133- 144. E<br>ISSN 2621-<br>749X  |  |   | penelitian yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.   | Karyawan, namun tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai yang signifikan.   |
| 13  | Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)<br><br>Laili Syafitri Nasution,<br>Beby Karina Fawzeea Sembiring,<br>R Hamdani | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, locus of control, dan komitmen kontrol, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja Islam sebagai Islam sebagai pemoderasi. | X1: Work Motivation<br>X2: Locus of Control<br>X3: Organizational Commitment<br>Y: Employee Performance | Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang karyawan biro di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 54 karyawan biro karyawan biro di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan- analisis data teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dan Nilai Selisih Mutlak. | Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,879 > t-tabel 2,010 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 < 0,05, tolak H0 (terima H1). Dengan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan: komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal  | Tujuan penelitian  | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|--|--|--|--|--|
|     | Harahap (2021)<br><br><b>Sumber:</b><br>International Journal of Research and Review Vol.8; Issue: 1; January 2021 E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237  |  |  |  |  |
| 14  | Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Leadership to Employee Performance Through Organizational Trust In The South Sulawesi Election Commission (KPU)<br><br>Ernida Mahmud, Jeni Kamase, Muhammad Nur, Amir Mahmud (2021)<br><br><b>Sumber:</b> IOSR Journal of | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya, komitmen dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepercayaan organisasi pada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Sulawesi Selatan. | X1: Organizational Culture<br>X2: Organizational Commitment<br>X3: Leadership<br>Y: Employee Performance | Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif dan survei eksplanatori. Teknik yang digunakan adalah cross section. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU provinsi dan KPU kabupaten/kota di Sulawesi Selatan sebanyak 448 orang yang tersebar di 24 kabupaten/kota. orang yang tersebar di 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan. Teknik penentuan sampel dilakukan secara proporsional proporsional random sampling berdasarkan wilayah, dengan | komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $P = 0,032 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,309, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian   | Variabel penelitian  | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis  | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|--|--|--|
|     | Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 23, Issue 9. Ser. VII (September. 2021), PP 22-32   |   |  | jumlah 211 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis Structural Equation Modeling dengan bantuan software AMOS.  |  |
| 15  | Influence Of Organizational Leadership And Commitment And Work Ability To Motivation And Performance Employee's Employee, Education And Regional Training In The City Of Samarinda<br><br>Nurhikmah, Rusdiah Iskandar, Gusti Noorlitaria Achmad (2020)<br><br><b>Sumber:</b> International Journal of Economics, Business and | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen serta kemampuan kerja terhadap motivasi dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda | X1: Organization al Leadership<br>X2: Commintme nt<br>X3: Work Ability<br>Y1: Motivation<br>Y2: Performance Employee | Metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis Stuctural Equation Modeling. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan PLS. PLS merupakan model dari SEM persamaan yang didasarkan pada komponen atau varian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Kota Samarinda. | Komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai -0,047, dapat dilihat juga bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan signifikan terhadap kinerja karena memiliki t hitung (0,362 < 1,96), sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan |

| No. | Judul Artikel dan Sumber Jurnal   | Tujuan penelitian | Variabel penelitian | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis | Hasil Penelitian  |
|-----|---|-------------------|---------------------|---|---|
|     | Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-4, Issue-2, 2020 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771 |                   |                     |   | komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. |

Sumber : Penulis (2025)



## 2.2. Tinjauan Teoris

### 2.2.1. Komunikasi Interpersonal

#### 2.2.1.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Sarmiati (2019) Komunikasi Interpersonal adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang terjadi secara langsung bertatap muka, di mana masing-masing individu dapat merasakan reaksi terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.

Menurut Suranto (2011) komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai proses mengirim dan menerima pesan antara pengirim dan penerima, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika individu yang terlibat dalam dialog dapat berbagi informasi tanpa bantuan media, hal ini disebut sebagai komunikasi langsung. Sebaliknya, komunikasi tidak langsung terjadi saat media tertentu dipakai untuk berkomunikasi.

Menurut Wahid (2016) Komunikasi interpersonal adalah suatu proses komunikasi dimana individu (komunikator) terlibat secara langsung dan penuh satu sama lain dalam mengirim dan menerima pesan.

Menurut Sinambela (2016) Komunikasi merupakan proses menciptakan, mengirim, menerima, dan memproses pesan di dalam diri seorang individu atau di antara dua orang atau lebih untuk tujuan tertentu.

Menurut Purwanto (2011) Komunikasi interpersonal sangat penting dalam suatu organisasi. Orang-orang dengan keterampilan komunikasi yang kuat membantu kelompok mereka membuat keputusan yang lebih inovatif dan lebih sering dipromosikan daripada mereka yang keterampilan komunikasinya kurang berkembang. Setiap individu dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari dunia komunikasi dalam kehidupan sehari-harinya.

#### 2.2.1.2. Faktor - Faktor Komunikasi Interpersonal

Berikut adalah beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi interpersonal yaitu (Laksana, 2015):

1. Percaya (*Trust*)

Percaya merupakan pengendalian perilaku orang lain dengan menanggung beberapa resiko guna mencapai sasaran yang diinginkan.

2. Suportif

Suportif merupakan sikap adil yang digambarkan dengan mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.

3. Sikap Terbuka

Sikap yang terbuka merupakan salah satu faktor pengaruh terhadap komunikasi interpersonal yang berlawanan dengan sikap dogmatisme (tertutup).

#### **2.2.1.3. Indikator Komunikasi Interpersonal**

Berikut indikator komunikasi menurut Devito (2011):

1. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan merupakan sikap positif dalam merespon informasi yang didapatkan melalui interaksi interpersonal. Keterbukaan atau sikap terbuka memiliki dampak yang signifikan dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif.

2. Empati (*empathy*)

Empati merupakan kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain, atau proses di mana seseorang merasakan perasaan orang lain, memahami maknanya, dan mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa sehingga seseorang benar-benar memahami perasaan orang lain.

3. Dukungan (*supportiveness*)

Dukungan merupakan situasi terbuka yang mendukung komunikasi efektif. Sikap suportif mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.

4. Rasa Positif (*positiveness*)

Rasa positif merupakan perasaan baik terhadap diri sendiri, kemampuan untuk mendorong orang lain berpartisipasi lebih aktif, serta kemampuan menciptakan situasi komunikasi yang mengarah pada interaksi yang efektif.

5. Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan merupakan sikap saling menghormati, berguna dan memiliki hal-hal berharga yang dapat diberikan.

## 2.2.2. Penempatan Kerja

### 2.2.2.1. Pengertian Penempatan Kerja

Nugraha, et al., (2017) Mengatakan Penempatan Kerja merupakan proses penempatan individu dalam posisi pekerjaan yang tepat dan sejauh mana seorang karyawan sesuai dengan tugas mereka akan menentukan seberapa banyak dan jenis pekerjaan yang mereka hasilkan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2014) Penempatan kerja adalah langkah penugasan atau pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja yang dapat lolos dalam proses seleksi yang dilakukan dalam rentang tertentu, dengan mempertimbangkan segala risiko dan peluang yang terkait dengan tugas, pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut.

Menurut Amalia (2017) Penempatan kerja adalah proses yang melibatkan penyesuaian keterampilan karyawan dengan kebutuhan serta persyaratan suatu posisi atau pekerjaan, sehingga menghasilkan orang yang cocok untuk pekerjaan yang tepat.

Menurut Haryati dan Hajar (2016) Penempatan adalah kebijakan perusahaan dalam menentukan posisi atau jabatan seseorang yang akan menjadi pegawai.

Menurut Gomes (2013) Penempatan Kerja adalah salah satu fungsi yang paling penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Tepat atau tidaknya seseorang untuk pekerjaan tertentu bergantung pada penempatan dan skill pada pekerjaan tersebut. Jika fungsi penempatan tidak dijalankan dengan baik, maka secara otomatis akan berdampak serius terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.2.2.2. Faktor - Faktor Penempatan Kerja

Menurut Wahyudi (2011) ketika akan melakukan penempatan pada pegawai perlu mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

1. Pendidikan, merupakan pendidikan minimum yang menjadi syarat yaitu:
  - a. Pendidikan yang ideal, yaitu pendidikan yang wajib dilaksanakan dengan ketentuan tertentu.
  - b. Pendidikan alternatif, artinya pendidikan lain yang jika diperlukan dengan tambahan pelatihan khusus dapat memenuhi syarat untuk posisi yang seharunya.
2. Pengetahuan, yaitu pemahaman yang perlu dimiliki oleh seorang pekerja agar dapat melakukan tugas dengan tepat, harus memiliki pengalaman kerja

- sebelum ditempatkan dan yang harus didapatkan pada waktu ia menjalani pekerjaan dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan, merupakan kemampuan atau keahlian untuk menjalankan suatu tugas pekerjaan yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman.
  4. Pengalaman, yaitu pengalaman seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, pengalaman ini dinyatakan dalam:
    - a. Pekerjaan yang harus dilakukan.
    - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu.
    - c. Senioritas jabatan.

### **2.2.2.3. Indikator Penempatan Kerja**

Berikut beberapa indikator penempatan kerja (Nugraha, et al., 2017):

1. Kemampuan diperlukan untuk menjalankan berbagai kegiatan mental seperti berpikir, menganalisis dan menyelesaikan masalah.
2. Keterampilan adalah kemampuan yang dibutuhkan oleh semua orang, baik yang sudah bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun yang sedang bersekolah.
3. Keahlian adalah kemahiran atau kepandaian dalam suatu bidang kepakaran merupakan keahlian sesuai dengan bidang yang dipelajari karyawan.

## **2.2.3. Komitmen Organisasi**

### **2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mardiyana, et al., (2019) Komitmen Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seorang pegawai berkomitmen pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan dan harapan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Menurut Yusuf dan Syarif (2017) Komitmen Organisasi mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, yang terlihat dari keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki niat untuk keluar dari organisasi dengan alasan apa pun.

Menurut Mathis dan Jackson (2018) Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Menurut Robins dan Judge pada jurnal (Budiantara, et al., 2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan berkomitmen kepada organisasi dan tujuannya serta bertekad untuk mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Widjaja et al., (2022) Komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang yang memiliki komitmen dalam bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Annisa (2019) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap kesetiaan yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi atau sikap tidak meninggalkan organisasi, senantiasa berpihak pada kepentingan organisasi dan bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.3.2. Faktor – Faktor Komitmen Organisasi**

Edison, et al., (2016) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi:

1. Faktor Logis

Pegawai/karyawan tetap berada dalam organisasi karena adanya alasan yang rasional, seperti memiliki jabatan berpenghasilan cukup karena melihat sulitnya mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan

Pegawai/Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi disebabkan oleh suasana yang menyenangkan, merasa dihormati, mendapatkan peluang untuk berinovasi dan berpartisipasi dalam meraih target perusahaan.

3. Faktor Harapan

Pegawai/karyawan memiliki banyak peluang untuk mengembangkan karir dan mencapai jabatan yang lebih tinggi melalui sistem yang jelas dan terbuka.

4. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai/karyawan merasakan adanya keterikatan emosional yang tinggi. Seperti merasakan rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi atau organisasi memberikan kontribusi luar biasa dalam hidupnya.

### **2.2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator Komitmen Organisasi menurut Meyer dan Allen pada (Sari, et al., 2023). Menurut mereka komponen komitmen yang dimaksud sebagai berikut:

1. Komitmen afektif, yang mengacu pada hubungan emosi, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional akan terus bekerja karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen berkelanjutan, yang mengacu pada kerugian ketika meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menyadari bahwa mereka harus berkontribusi dan merasa butuh dalam organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif, yaitu mengacu dalam tanggung jawab untuk meneruskan bekerja di tempat tersebut.

### **2.2.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Edison et al., (2016) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang berkaitan dengan kurun waktu tertentu dan diukur berdasarkan ketentuan atau kontrak yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wibowo (2012) Kinerja adalah tentang menyelesaikan suatu tugas dan mencapai hasil yang didapat dari tugas tersebut. Kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana hal itu dilakukan.

Menurut Amir (2015) Kinerja diartikan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas dari pada hasil dalam pembentukan konsep kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pegawai saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Lusiauwati (2022) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu lingkungan organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja merupakan sebuah pencapaian dalam kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang berlandaskan pada wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau norma etika.

Menurut Chairunnisah (2021) Kinerja karyawan merupakan hasil dari perkerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang

dibebankan untuk mencapai target kerja, kinerja karyawan menjadi faktor utama keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

#### **2.2.4.2. Faktor - Faktor Kinerja Karyawan**

Beberapa point penting faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Silaen, et al., 2021):

##### **1. Kuantitas Kerja**

Dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja, karyawan diberi target yang harus dicapai untuk menilai seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

##### **2. Kualitas Kerja**

Proses karyawan dalam menjalankan tugasnya sangat berkaitan dengan kualitas pekerjaannya. Sehingga pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan

##### **3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan**

Sebagai karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena sangat berkaitan dengan kinerja mereka didalam pekerjaan.

##### **4. Perencanaan Kegiatan**

Untuk memengukur peningkatan yang dihasilkan dari sumber daya manusia di perusahaan, juga dapat digunakan sebagai tolak ukur, menilai kinerja individu dan sistem pendidikan agar dapat menjadi informasi bagi departemen sumber daya manusia.

##### **5. Otoritas “Wewenang”**

Suatu kerja yang sejalan dengan kontribusinya ketika salah satu anggota organisasi menanggapi kontribusi yang diamanatkan dari anggota lain dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas.

##### **6. Disiplin**

Menghargai kesepakatan kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

7. Inisiatif

Perencanaan yang berhubungan dengan sasaran organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreativitas.

#### **2.2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins pada (Silaen, et al., 2021), mengatakan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

1. Kualitas Kerja

Ukuran kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan serta pandangan karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang dilakukan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan merupakan hasil yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan segera dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lainnya.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil dari pemanfaatan sumber daya dari setiap unit dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, uang dan bahan baku yang tersedia.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya kepada suatu instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

### **2.3. Pengaruh Antar Variabel**

Sesuai dengan uraian latar belakang serta permasalahan serta teori dan kerangka model analisis, sehingga peneliti membahas pengaruh variabel dan hipotesis dalam penelitian ini diantaranya:

### **2.3.1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian sebelumnya oleh (Rashuan et al., 2020; Ruby dan Prahiawan, 2024; Suryanto et al., 2024) dengan hasil Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh dalam memberikan arahan terhadap karyawan.

**H<sub>1</sub>: Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

### **2.3.2. Pengaruh Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian sebelumnya oleh (Azliani, et al., 2024; Hoesain, Kusumanto, dan Basri, 2023; Klaas, Lapian, dan Sendow, 2021) dengan hasil Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, Penempatan Kerja memiliki pengaruh dalam memberikan arahan terhadap karyawan.

**H<sub>2</sub>: Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

### **2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian sebelumnya oleh (Budiantara, et al., 2022; Mahmud, Kamase, Nur, dan Mahmud, 2021; Nasution, Sembiring, dan Harahap, 2021) dengan hasil Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh dalam memberikan arahan terhadap karyawan

**H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.**

### 2.3.4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian sebelumnya oleh (Azliani et al., 2024; Budiantara et al., 2022; Rashuan et al., 2020) dengan hasil Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh dalam memberikan arahan terhadap karyawan.

**H4: Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2025)

## 2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2024) hipotesis merupakan jawaban sementara untuk rumusan masalah dalam sebuah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian tersebut telah diungkapkan dalam bentuk kalimat pernyataan.

H<sub>1</sub>: Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub>: Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>4</sub>: Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

