

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson 2011 dalam Wibowo (2014,p.165) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari *sender* kepada *receiver*. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam tim di selesaikan secara *interdependent*, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Sedangkan menurut McShaune dan Von Glinov (2010) dalam Wibowo (2014,p.165) komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan di pahami di antara dua orang atau lebih. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) dikutip dari Rensius komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Khomsahrial Romli (2011) yang dikutip dari Sri Hastuti (2013,p.82) mengatakan dalam konteks kepemimpinan seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat pegawai melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2014,p.166) komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi sender (penyampai pesan) mengirimkan beberapa tipe komunikasi sebagai *the message* kepada orang, kelompok atau organisasi sebagai penerima pesan (*the receiver*).

Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

2.1.2 Formal Communication Channels

Saluran komunikasi formal mengikuti rantai komando atau struktur organisasi. pesan di komunikasikan pada saluran formal di pandang sebagai resmi dan di kirimkan melalu saluran Vertikal, Horizontal dan eksternal.

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal merupakan aliran informasi antara orang pada tingkat organisasi yang berbeda. distorsi komunikasi lebih mungkin terjadi apabila informasi di teruskan melalui beberapa tingkat dari organisasi.

1. Komunikasi Kebawah (*downward communication*)

Terjadi ketika seseorang pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi mengirimkan informasi atau pesan pada seseorang pada tingkat yang lebih rendah. Manajer pada umumnya memberikan

lima tipe informasi melalui komunikasi kebawah : strategi/tujuan, instruksi pekerjaan, rasionalitas pekerjaan, kebijaksanaan dan praktik organisasional, dan umpan balik kinerja.

2. Komunikasi keatas (*upward communication*)

Bersangkutan dengan pengiriman pesan kepada seseorang pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Pekerja biasa mengomunikasikan informasi keatas tentang diri mereka, masalah dengan rekan kerja, praktik organisasi, dan kebijaksanaan yang mereka tidak pahami atau tidak sukai, dan hasil yang telah maupun tidak tercapai.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal mengalir diantara rekan kerja dan di antara unit kerja yang berbeda, dan untuk itu di perlukan koordinasi. selama komunikasi kesamping pekerja berbagi informasi dan praktik terbaik, mengkoordinasi aktivitas pekerjaan dan skedul penyelesaian masalah, menawarkan nasehat dan *coacing*.

c. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal adalah aliran informasi dua arah antara pekerjaan dan berbagai *stakeholder* di luar organisasi. Eksternal *stakeholder* termasuk pelanggan, pemasok, pemegang pemilik, serikat pekerja, pejabat pemerintah dan masyarakat. Banyak organisasi membentuk departemen formal seperti hubungan publik atau masyarakat untuk mengkoordinasikan komunikasi eksternal.

2.1.3 Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2000) yang di kutip dari Rensius indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses

komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.2 Komitmen Karyawan

2.2.1 Definisi Komitmen Karyawan

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Greenberg dan Baron (2003, p.106) diikuti dari Wibowo (2014, p.187) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan

organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean (2011, p.72) dikutip dari Wibowo (2014, p. 188) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Menurut Luthas (2011, p.147) dikutip dari Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Colquit, LePine dan Wesson (2011, p.69) dikutip dari Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain.

Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasional para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

2.2.2 Tipe Komitmen Karyawan

Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl – Bien (2011, p.72) dikutip dari Wibowo (2014, p.188) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu :

1. *Rational Commitment*, mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan *financial*, pengembangan dan profesional individu.
2. *Emmotional Commitment*, mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain

Dimensi Komitmen menurut Meyer dan Allen (Luthans, 2011, p.148) dikutip dari Wibowo (2014, p.189) adalah :

- a. *Affective Commitment*, menyangkut pada keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- b. *Continuence Commitment*, menyangkut komitmen berdasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerjaan dengan meninggalkan organisasi.
- c. *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Menurut Mc Shane dan Vin Glinow (2010, p.112) dikutip dari Wibowo (2014, p.190) yang memberikan makna komitmen organisasional sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterkaitan emosional pekerjaan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterikatan emosional dan perasaan kita tentang loyalitas pada organisasi.

Organizational (Affective) Commitment berbeda dengan *Continuence Commitment* yang merupakan keterikatan kalkulatif. Pekerja mempunyai *Continuence Commitment* tinggi karena mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar.

Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi untuk tetap tinggal lebih tinggi dari pada nilai bekerja di tempat lain.

2.2.3 Membangun Komitmen Karyawan

Heller (1999, p.18) dikutip dari Wibowo (2014, p. 190) komitmen organisasi didapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, member perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciptakan bebas kesalahan. Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Memelihara kepercayaan

Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan factor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita harus mempercayai mereka yang bekerja.

2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.

Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikoogis, intelektual dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga factor tersebut memungkinkan kita memenangkan fikiran, semangat dan hati pekerja.

3. Menjaga staff mempunyai komitmen.

Cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan memotivasi mereka.

4. Menghargai keunggulan

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Dapat dilakukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pecan senior atau sekedar mengucapkan terima kasih.

5. Bersikap positif.

Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi dibangun dengan *mutual trust*, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan.

2.2.4 Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Allen dan Mayer (1984) dalam Wibowo (2014,p.189) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
2. *continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila di banding dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. *normative*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) dikutip dari Widodo, Suparo Eko (2015,p.131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007.p.121) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (2004) dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.130) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari pengertian maupun definisi Kinerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja atau output yang dicapai oleh Karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut..

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007) dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.133) factor – factor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sudarmayanti (2007) dikutip dari Widodod, Suparno Eko (2015,p.138) tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbale balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.3.4 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja

Karakteristik system penilaian kinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe (2005) yang dikutip dari Widodo, Suparno Eko (2015,p.140), karakteristik system penilaian yang efektif adalah :

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan
Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Ekspektasi Kinerja
Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara gamblang tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.
3. Standardisasi
Pekerja dalam katagori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organoisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama.
4. Penilaian yang cakup
Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati palin tidak sampel yang repressentatif dari kinerja itu.
5. Komunikasi terbuka
Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.
6. Akses karyawan terhadap hasil penilaian
Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

7. Proses pengajuan keberatan

Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan..

2. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya iukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja..

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif , hati – hati, kerajinan dan kerja sama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan,

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

6. Sikap

Prilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan. Pengukuran ketepatan waktu

merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

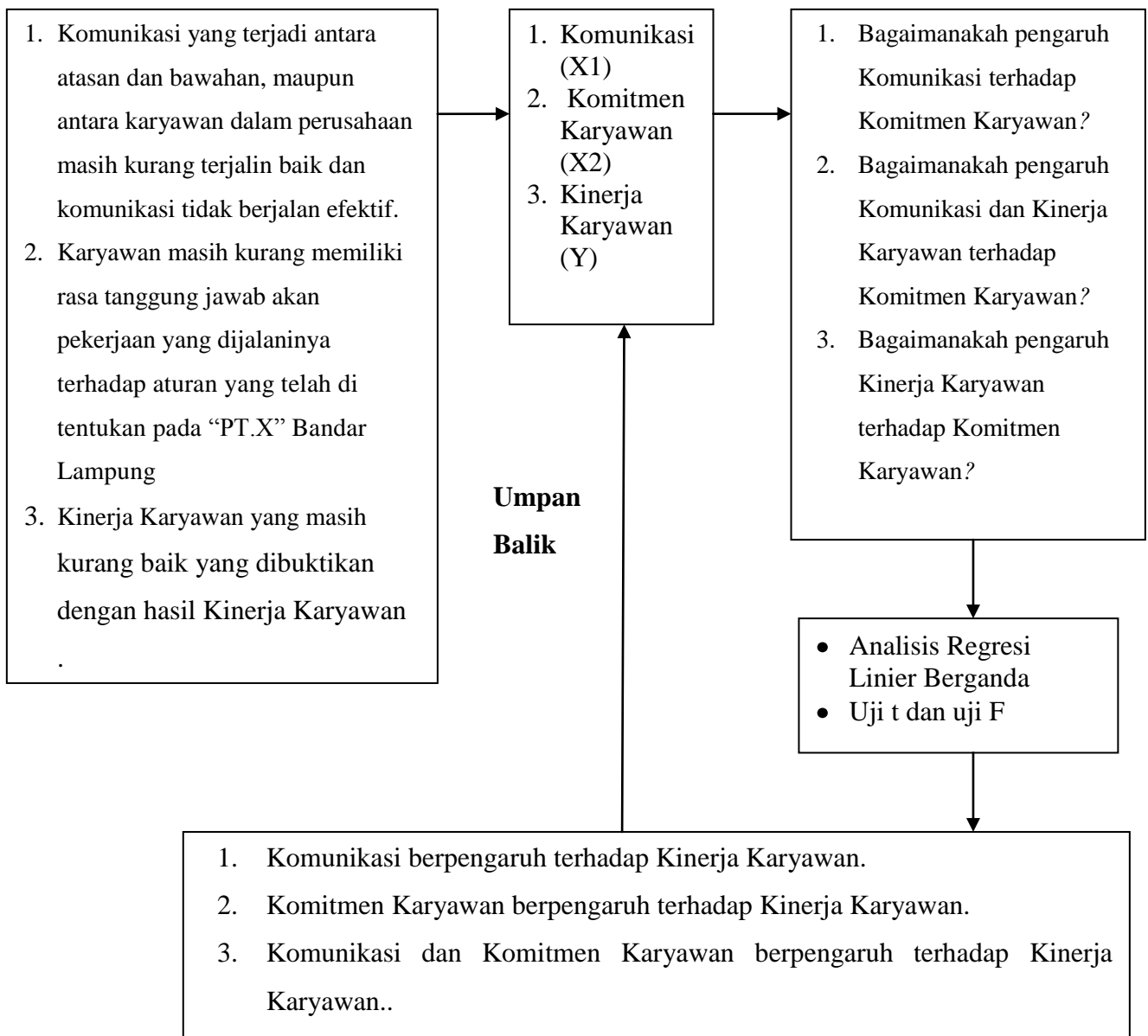
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Respatiningsih, Ida. Sudirjo, Frans. Vol.4 No.3. 2015	Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)	Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pemalang.
Srimiatun dan Triana. Vol. 1. No.1. 2017	Pengaruh Komunikasi dan Koflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politekhnik Negri Madium	Hasil yang didapat pada penilitian ini yaitu Komunikasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negri Madiun
Ali Baba. Vol. 2.No.3. 2012	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowo Maro	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ko,munikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Bososwo Maros.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu terjadi kesenjangan antara ketiga jurnal tersebut pertama, jurnal yang berjudul “Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan variable Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pemalang. Sedangkan, jurnal kedua yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Koflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politekhnik Negeri Madium” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai variabel Hasil yang didapat pada penilitian ini yaitu Komunikasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Serta pada jurnal ketiga yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowo Maro” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai variabel Hasil yang didapat pada penilitian ini yaitu Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Bososwo Maros. Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitiaan ini yaitu menguji antara hubungan variabel komunikasi,komitmen terhadap kinerja karyawan.sedangkan penelitiaan terdahulu tidak membahas tentang variabel komunikasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, serta terdapat perbedaan hasil penelitiaan dari penelitiaan pertama, kedua dan yang ketiga.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Krangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama karyawan perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat dapat membangun Komitmen Karyawan yang lebih baik. Menurut Artana (2012) yang di kutip dari Ali Baba semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik.

H1 : Komunikasi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

2.6.2 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Karyawan merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya. (Wibowo,2015). Dengan komitmen organisasional yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Dalam penelitian terdahulu oleh Ida Respatiningsih (2015) dengan judul ‘‘Pengaruh Komitmen, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)’’, memiliki hasil dimana variable Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Komitmen Karyawan (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

2.6.3 Pengaruh Komunikasi Komitmen Karyawan dan Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan Kinerja Karyawannya, dibutuhkannya Komitmen serta Komunikasi yang baik untuk peningkatan Kinerjanya, sebab dengan adanya Komitmen Karyawan akan lebih loyal dan sadar akan system yang telah diterapkan perusahaan, serta dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan Karyawan memahami perintah atau segala bentuk kordinasi yang ada. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara komitmen yang baik serta Komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh komunikasi dan Komitmen mempengaruhi Kinerja Karyawan.(Wibowo, 2015)

H3 : Komunikasi (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).