

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marihot Tua (Sunyoto, 2013:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Menurut Hamali (2016:3) manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (Sunyoto, 2013:8) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:7-9) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan, agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan maka sulit terwujud tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.2 Komunikasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Hamali (2016:224) komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:15) komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi bisa berupa pesan, ide, gagasan dari satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama.

2.1.2.2 Indikator Komunikasi Kerja

Adapun indikator-indikator komunikasi Menurut Muhammad yang dikutip dalam (Usman, 2013:18-19) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3. Dukungan

Dukungan adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4. Rasa Positif

Rasa positif yaitu bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5. Kesamaan

Kesamaan yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:19-20) mengatakan bahwa dalam berkomunikasi terkadang tidak dapat berjalan seperti yang kita inginkan, hal ini karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam berkomunikasi, diantaranya:

a. Latar Belakang Budaya

Interpretasi atau mengartikan suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi akan semakin efektif.

b. Ikatan Kelompok atau Group

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan yang diterima. Pandangan suatu kelompok dengan kelompok lain dalam mengamati suatu pesan dapat berbeda-beda juga.

c. Harapan

Harapan dapat mempengaruhi penerima suatu pesan, sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan apa yang diharapkan.

d. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin kompleks sudut pandang atau perspektif dalam menyikapi isi atau suatu pesan yang disampaikan.

e. Situasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi disekitarnya.

2.1.2.4 Arus Komunikasi Kerja

Menurut Siagian (2013:307-309) terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi, yaitu:

a. Komunikasi Vertikal ke Bawah

Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.

b. Komunikasi Vertikal ke Atas

Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun yang sifatnya pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan gaya demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama pada hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda.

d. Komunikasi Diagonal

Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hierarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

2.1.2.5 Hambatan-Hambatan dalam Komunikasi Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:30-31) hambatan-hambatan dalam komunikasi, yaitu:

1. Hambatan dari Proses Komunikasi
 - a. Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas untuk dirinya atau pengirim pesan, hal ini dapat dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional.
 - b. Hambatan dalam penyandian atau simbol, penyebabnya karena bahasa yang digunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, simbol yang dipergunakan antara pengirim dan penerima tidak sama atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit.
 - c. Hambatan media adalah hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi, misalnya gangguan suara radio, dan aliran listrik sehingga tidak dapat mendengarkan pesan dengan baik.
 - d. Hambatan dalam bahasa sandi, hambatan terjadi dalam menafsirkan sandi oleh penerima.
 - e. Hambatan dari penerima pesan, misalnya kurangnya perhatian pada saat menerima atau mendengarkan pesan, sikap prasangka tanggapan yang keliru dan tidak mencari informasi lebih lanjut.

f. Hambatan dalam memberikan umpan balik. Umpan balik yang diberikan tidak menggambarkan apa adanya akan tetapi memberikan interpretatif, tidak tepat waktu atau tidak jelas dan sebagainya.

2. Hambatan Fisik

Hambatan fisik dapat mengganggu komunikasi yang efektif, cuaca gangguan alat komunikasi, dan lain-lain, misalnya: gangguan kesehatan, gangguan alat komunikasi, dan sebagainya.

3. Hambatan Semantik

Kata-kata yang dipergunakan dalam komunikasi kadang-kadang mempunyai arti mendua yang berbeda, tidak jelas atau berbelit-belit antara pemberi pesan dan penerima.

4. Hambatan Psikologis

Hambatan psikologis dan sosial kadang-kadang mengganggu komunikasi, misalnya: perbedaan nilai-nilai serta harapan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Greenberg dan Baron (Wibowo, 2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan,

mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Malayu SP. Hasibuan (Sunyoto, 2013:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut teori Herzberg (Siagian, 2013:290) yang terkenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau “pemeliharaan”. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bearti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang bearti bersumber dari luar seseorang.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator (Afandi, 2018:29) yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikatornya yaitu:
 - a. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
 - b. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikatornya yaitu:

a. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

b. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

c. Pekerjaan itu Sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg (Siagian, 2013:290 yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status

seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2013:116-120) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern, yaitu:

1. Faktor Intern

- a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

- b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang Fleksibel

Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono (Sutrisno, 2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2016:7) kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2016:86) terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86-87) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

2.1.5 Hubungan Komunikasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain (Siagian, 2013:307).

Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi informasi dan pengertian antar individu baik secara verbal maupun secara nonverbal. Unsur komunikasi secara umum adalah kebutuhan, faktor pendorong serta adanya tujuan akhir, sedangkan perilaku yang dilakukan oleh individu merupakan konsekuensi dari pencapaian tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam dunia kerja salah satu tujuan yang pokok bagi individu adalah memenuhi kebutuhan fisiologis, dan hal ini yang mendorong individu untuk bekerja dimana tidak lain sebagai wujud dari pemenuhan kebutuhan tersebut. Setelah kebutuhan dasar ini terpenuhi maka secara tidak langsung akan menjadi pemicu untuk membuka kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Kebutuhan individu akan prestasi merupakan salah satu faktor dominan dalam dunia kerja dimana individu dapat merasakan bahwa apa yang dikerjakannya dihargai dan memberikan suatu masukan yang berarti bagi organisasi dan hal ini bergantung kepada sejauh mana motivasinya untuk meraih kesuksesan, kemungkinan mendapatkan kesuksesan, serta penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Dari

kebutuhan-kebutuhan individu inilah yang menjadi faktor pendorong individu dalam bekerja atau perilaku organisasi. Disamping kebutuhan tersebut, individu juga memiliki harapan terhadap apa yang telah ataupun akan dikerjakan. Keadaan tersebut juga perlu mendapatkan perhatian yang serius dimana individu secara psikologis merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan jika harapannya sesuai dengan apa yang diterima setelah menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana hal ini berpengaruh dengan kinerja individu untuk dapat melakukan pekerjaan lainnya (Sutrisno, 2010:49-51).

2.1.6 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Derry (Busro, 2018:51) mengatakan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja seseorang akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi seseorang akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi (Wibowo, 2016:321).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Suryani (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kemalaraja Kecamatan Baturaja Timur KAB. OKU. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi, etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kemalaraja Kecamatan Baturaja Timur Kab. OKU. Kemudian dilihat dari hasil penelitian secara simultan komunikasi, etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kemalaraja Kecamatan Baturaja Timur Kab. OKU.

Hariyandi dan Hendriani (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Sedangkan analisis kuantitatif yang digunakan adalah model fungsi regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Secara parsial variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

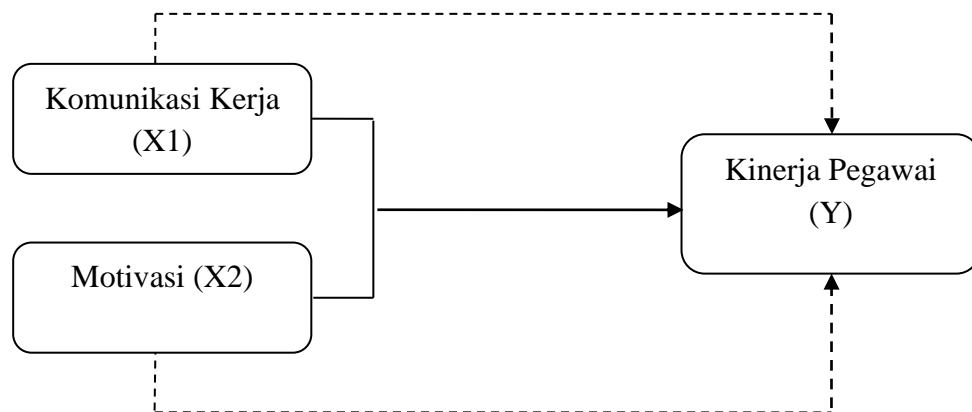
Iqbal, Hamid dan Marpaung (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Penelitian ini termasuk jenis

penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan pendekatan deskriptif kausal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan hasil uji F yang signifikan, jadi motivasi dan disiplin kerja secara simultan keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan menggunakan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh secara parsial (positif) dengan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Usman (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dipilih dan dipergunakan dengan maksud untuk menggambarkan karakteristik penyebaran skor setiap variabel. Sedangkan statistik inferensial dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi $Y' = 8,867 + 0,762X$.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang mempengaruhi yaitu Komunikasi Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2), dan variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan: - - - - - ➔ Secara parsial

————— ➔ Secara simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) yang dimaksud dengan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini diduga ada Pengaruh Komunikasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun secara simultan.