

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan . Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam , dimana meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada dalam akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar.

1.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dikutip di, Adamy 2016:4) Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan , pegawai, dan masyarakat”. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan .

1.1.1.2 Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (di kutip di, Adamy 2016:4) Faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

f. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada .

h. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawan.

j. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan dan norma - norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu . Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan , kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang

ada di dalam yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh .

1.1.1.3 Tujuan Manajemen sumber daya Manusia

Menurut Adamy (2016:6) Tujuan – tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- b. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan
- d. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi

individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika parapegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

1.1.2 Komunikasi

1.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Afandi (2018:47), secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan *communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik, arti *communis* disini adalah *sama* dalam arti *sama makna* yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Menurut Mangkunegara (2015:145), komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan yang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud.

Menurut Purwanto (Dikutip di Pramusinta,2021:30), komunikasi merupakan bentuk komunikasi yang melibatkan dua orang atau lebih dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara

berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal

1.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

(Zainal,2015:589) faktor faktor yang umumnya memengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh:

1. Jabatan, level jabatan sedikit banyak memengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
2. Tempat, ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antara pegawai yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.
3. Alat komunikasi, alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi.
4. Kepadatan kerja, kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama di kota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati-hati. Di sini jangankan untuk berkomunikasi, bahkan terkadang untuk makan pun tidak sempat

1.1.2.3 Indikator Komunikasi

(Harras,Sugiarti dkk.,2011:19) Komunikasi dapat dinilai dari beberapa hal, di antaranya

1. Kelengkapan Informasi

Suatu komunikasi dikatakan baik jika disampaikan secara lengkap, sehingga penerima dapat memahami secara utuh.

2. Cara penyampaian

Hal ini berkaitan dengan dengan kepiawaian komunikator tentang penggunaan kata, tata bahasa, kesopanan, ekspresi, dan keyakinan, sehingga audiensi terbawa suasana, tertarik dan menjadi pendengar yang baik

3. Isi komunikasi

Substansi komunikasi harus baik, maksudnya apa yang dikomunikasikan bersifat informatif, yakni sesuatu yang penting, bermanfaat dan berkontribusi.

Dengan demikian audiensi mendapatkan pengetahuan, dapat mengerjakan tugas dengan baik, dan tidak terhindar dari sanksi

1.1.3 Kompensasi

1.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (dikutip Sutrisno, 2016:183), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, dan insetif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sebulan sekali). Tunjangan adalah kompensasi diberikan instansi kepada pegawai, karena pegawai tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, tranport, perumahan, dan sebagainya.

1.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompenasi

Menurut Handoko dkk (di kutip di, Gusti 2018:17) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan Kompenasi bagi pegawai, diantaranya adalah :

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- g. Kemenduaan peranan (role ambiguity).
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai dan pegawai.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

1.1.3.3 Indikator-Indikator Kompenasi

Menurut Afandi (2018:194-195) Indikator – Indikator komprnsasi diantaranya:

- a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liuran yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil , keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat yang diperoleh Pegawai. Fasilitas mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

1.1.4 Kinerja

1.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:10) kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan Pegawai dan kinerja organisasi. Menurut Kasmir (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

1.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Kasmir (2020:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan Pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitupun sebaliknya.

d. kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak), maka Pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau .

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan Pegawai untuk tetap bekerja dan membela di mana tempatnya bekerja.

1.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (dikutip di Dinda dkk, 2021:73) Ada lima Indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

1.2 Hubungan Antar Variabel

1.2.1 Hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:47) Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Menurut Kasmir (2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Robbins menyebutkan bahwa “komunikasai membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar” (Ardiansyah,2016:18). Komunikasi dan kinerja Pegawai berhubungan erat dan saling mempengaruhi. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para Pegawai. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja Pegawai menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada

kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para Pegawai untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja mereka masing-masing.

1.2.2 Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada . Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan dari organisasi yang diberikan kepada Pegawai atas jasa-jasanya dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja di kalangan Pegawai sehingga mereka dapat bekerja sama dengan organisas. juga berharap dengan adanya kompensasi Pegawai dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor penting untuk meningkatkan kinerja Pegawai adalah dengan memberikan kompensasi yaitu dapat berupa upah atau gaji, insentif, bonus, tunjangan-tunjangan, fasilitas dan lingkungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja Pegawai. Semakin besar kompensasi yang diterima, maka Pegawai akan semakin giat dalam bekerja.

1.2.3 Hubungan Komunikasi dan Kompensasi dengan Kinerja

Menurut Afandi (2018:47) Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Instansi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi

Menurut Kasmir (2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Menurut Widodo (dikutip di Toriq, 2021:2) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Komunikasi dan Kompensasi Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan setiap perusahaan untuk berkembang menjadi lebih baik daripada target yang diharapkan. Untuk itu diperlukan macam-macam hal untuk menjadikan hal tersebut diantaranya adalah kompensasi. Karena setiap kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh karyawan harus ditunjang dengan kompensasi yang baik pula. Satu hal lagi yang harus diperhatikan dalam membuat

kinerja karyawan menjadi lebih baik adalah hubungan komunikasi yang terjalin baik antar karyawan dan antara karyawan dan atasan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

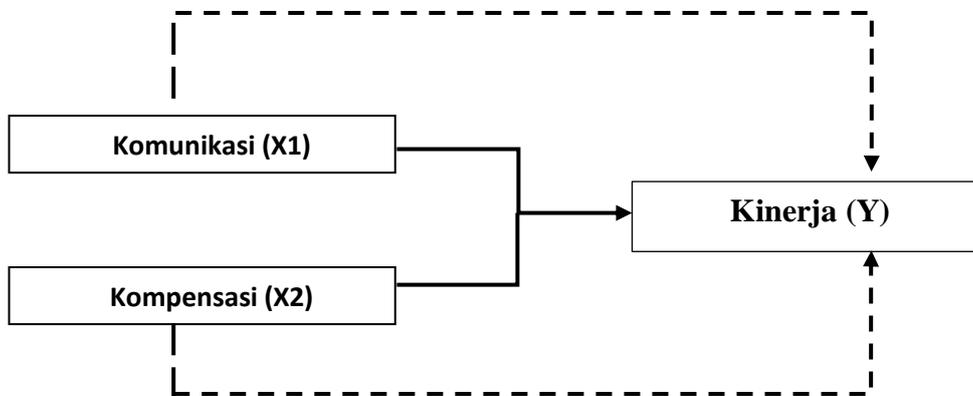
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, dan alat analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Meity Yusuf, Saban Echdar, Deddy Rahwandi Rahim	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, Volume 2 Nomor 5 Oktober 2021	Variabel bebas - Kepemimpinan - Kemampuan Individu - Kompensasi Variabel Terikat - Kinerja alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda	Variabel bebas - Kompensasi Variabel terikat -Kinerja Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan dua variabel bebas
2.	SAMSUL B	Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar Tesis STIE Nobel Indonesia Tahun 2021	Variabel bebas -Budaya Organisasi -Pendidikan -Kompensasi Variabel Terikat -Kinerja	Variabel bebas “Kompensasi” Variabel terikat -Kinerja dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan dua Variabel bebas

			alat analisis : analisis regresi linear berganda		
3.	M. Ranga Gumilar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan Jurnal INKUBIS, Vol.2 No.2 Juli 2020	Variabel bebas - Gaya Kepemimpinan - kompensasi Variabel terikat - kinerja alat analisis : regresi linear berganda,	Variabel bebas "Kompensasi" Variabel terikat -Kinerja Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas
4.	M. Thamrin Hidayat	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama medan Timur Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2018	Variabel bebas -Komunikasi -Motivasi Kerja Variabel terikat -Kinerja karyawan alat analisis : regresi linear berganda,	Variabel bebas "Komunikasi" Variabel terikat -Kinerja Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan Satu variabel bebas

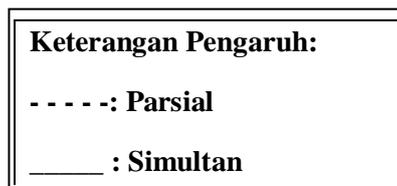
1.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Komunikasi dan Kompensasi dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2010:96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluh Pertanian Kedaton baik secara parsial maupun simultan