

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2020:6). Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau asset. untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Afandi, 2018:3).

Definisi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison et al., 2022:10).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda, hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah sama

yaitu memanusikan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing pegawai.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial (Afandi, 2018:2). yaitu sebagai berikut:

a. *Planning* (perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijakan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian meliputi:

- 1) Penentuan sumber daya - sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (penyusunan)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (rekrutmen) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading* (pengarahan)

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* (pengawasan)

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3. Faktor yang mempengaruhi efektivitas MSDM

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas MSDM (Afandi, 2018:9).

Adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan yaitu orang yang mengatur dan mengarahkan jalan operasional perusahaan.
- 2) Faktor kepuasan kerja yaitu dengan puasnya pegawai atas hasil kerja disuatu perusahaan maka kegiatan pegawai akan baik dan efektif.
- 3) Faktor disiplin yaitu dengan mentaati peraturan perusahaan tentunya diharapkan tercipta pegawai yang efektif dalam bekerja.
- 4) Faktor kompetensi yaitu pengetahuan dan keahlian para pegawai yang akan memperlancar dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.2. Komunikasi Interpersonal

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara tatap muka yang dapat dilakukan secara verbal maupun non verbal. Rogers mengartikan bahwa komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah proses pertukaran informasi serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dari suatu kelompok manusia kecil dengan berbagai efek dan umpan balik atau *feedback* (Ngalimun, 2018:3).

Komunikasi interpersonal adalah suatu proses komunikasi yang biasanya terjadi antara dua orang atau lebih yang berlangsung secara tatap muka, komunikasi ini sangat efektif karena dapat langsung diketahui respon dari komunikan. komunikasi interpersonal pada dasarnya sangat penting dalam rangka menjalin hubungan dalam proses kehidupan (Rukmana, 2021:2)

Menurut Devito Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika (Ngalimun, 2018:2).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, merubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung, dalam komunikasi memerlukan adanya hubungan timbal

balik antara penyampaian pesan dan penerimanya yaitu komunikator dan komunikan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi interpersonal

Menurut Rakhmat faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal ada empat (Rukmana, 2021:19). yaitu sebagai berikut:

a. Persepsi Interpersonal

Pengaruh persepsi interpersonal pada komunikasi interpersonal sudah jelas perilaku kita dalam komunikasi interpersonal amat bergantung pada persepsi interpersonal.

b. Konsep Diri

Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertingkah laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya.

c. Antraksi Interpersonal

Sudah diketahui bahwa pendapat dan penilaian kita tentang orang lain tidak semata-mata berdasarkan pertimbangan rasional. Kita juga makhluk emosional, karena ketika kita menyenangi seseorang, kita juga cenderung melihat segala hal yang berkaitan dengan dia secara positif. Sebaliknya, jika kita membencinya, kita cenderung melihat karakteristiknya secara negatife.

d. Hubungan Interpersonal

Pola-pola komunikasi interpersonal mempunyai efek yang berlainan pada hubungan interpersonal. Tidak benar anggapan orang bahwa makin sering

orang melakukan komunikasi interpersonal dengan orang lain, makin baik hubungan mereka.

2.1.2.3. Indikator Komunikasi Interpersonal

Ada lima hal yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif (Rukmana, 2021:31):

1) Keterbukaan (*openness*)

Komunikasi interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajak berinteraksi, kesediaan untuk membuka diri dan memberikan informasi, harus ada kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pembukaan diri ini patut, serta mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang.

2) Empati (*empathy*)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu. Dalam arti bahwa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami orang lain.

3) Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif bukan evaluatif, spontan bukan strategik, dan professional bukan sangat yakin.

4) Sikap positif (*positiveness*)

Mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal sedikitnya dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menyatakan sikap positif dan secara positif mendorong orang yang menjadi teman berinteraksi.

5) Kesetaraan (*equality*)

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya harus ada pengakuan secara daim-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

2.1.2.4. Fungsi Komunikasi Interpersonal

Adapun fungsi dari komunikasi interpersonal (Ngalimun, 2018:20).

Adalah sebagai berikut:

1. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

Salah satu tujuan komunikasi adalah untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain.

2. Menemukan diri sendiri

Artinya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain.

3. Menemukan dunia luar

Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain, termasuk informasi penting dan aktual.

4. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis

Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan yang baik dengan orang lain.

5. Memengaruhi sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap.

6. Mencari kesenangan atau sekadar menghabiskan waktu

Ada kalanya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekadar mencari kesenangan atau hiburan

7. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi

Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*miss communication*) dan salah interpretasi (*miss interpretation*) yang terjadi antar sumber penerima pesan.

8. Memberikan bantuan (konseling)

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologis klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018:66).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja (Khaeruman, 2021:56).

Definisi Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi (Widyaningrum, Mahmudah, 2019:56).

Berdasarkan definisi pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan

lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

2.1.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Afandi, 2018:66):

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *Acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “kelulusan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya, sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politi dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai,

apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja (Khaeruman, 2021:62). Adalah sebagai berikut:

1) Aman

Maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.

2) Tempat yang layak

Maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu panas akan membuat tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif.

3) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

Maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar pegawai sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat pegawai menjadi giat untuk bekerja.

2.1.3.4. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja (Afandi, 2018:69), bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan karyawan

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

2.1.4. Kinerja pegawai

2.1.4.1. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Afandi, 2018:83).

Kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan potensi yang dimiliki (Harras et al, 2020:14).

Sedangkan Menurut Rivai kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Busro, 2018:88).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan

organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. 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 yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai kurang atau memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

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

5. Motivasi kerja

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

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas

dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditujukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaanya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain merupakan kebutuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah

yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Pegawai

Yang menjadi indikator-indikator kinerja (Harras et al., 2020:21), adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

2. Sikap Kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan lain sebagainya.

3. Perilaku Kerja

Hal ketiga seorang pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja professional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku yang terampil terlatih, teratur, cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat memungkinkan seorang pegawai mampu mencapai tujuan.

4. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi *stakeholder*. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama bisa ditingkatkan maka kita perlu bersikap terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap yang paling memahami, menghargai, dan saling mengembangkan kualitas. Hubungan interpersonal perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerja sama antara berbagai pihak maka akan semakin tinggi kinerja pegawai (Ngalimun, 2018:8).

Dengan adanya kepercayaan, sikap saling mendukung dan sikap terbuka, maka komunikasi interpersonal akan berjalan lebih efektif. Hal ini didorong karena individu tersebut sudah pada saling mengerti, menghargai dan memiliki semangat untuk meningkatkan hubungan komunikasi antara kedua belah pihak sehingga kinerja yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan baik (Ruliana & Lestari, 2019:123).

2.2.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik. Karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2020:192).

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. lingkungan kerja yang kondusif ditempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. lingkungan kerja yang kondusif jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah

tercipta maka nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap pegawainya dengan itu dapat meningkatkan kinerja pegawai (Widyaningrum, Mahmudah, 2019:57).

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja, faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting oleh karena itu lingkungan kerja harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Afandi, 2018:66).

2.3. Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini penelitian akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	M.Sateguh, Rismansyah, Nurkardina Novalia. (2023)	Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. (Jurnal Geoekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Balik Papan). Volume 14, Nomor 01 maret 2023. ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 ISSN-Print (p): 2086-	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal • Lingkungan Kerja Variabel Terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian : <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal Secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. • Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda • Menggunakan 2 variabel bebas • menggunakan 1 variabel terikat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang • Jumlah responden sebanyak 120 pegawai

		1117	<p>koefisien 9.467. nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.006 dengan nilai koefisien 2.794. nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. • Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai koefisien 103.985. dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. 		
2	Nova Puspaningrum, Edy Suwasono, zaenul Muttaqien. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan kabupaten Kediri. (Jurnal Riset Ilmu Akuntansi) Vol.1, No.3 September	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Lingkungan Kerja • Disiplin Kerja <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. • Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda • Menggunakan 1 variabel terikat 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di dinas ketahanan pangan dan peternakan kabupaten Kediri • Menggunakan 3 variabel bebas • Jumlah responden sebanyak 66

		<p>2022. e-ISSN : 2961-788X P-ISSN : 2961-7871</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel gaya kepemimpinan terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05 • Variabel lingkungan kerja terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05. • Variabel disiplin kerja terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t dengan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05 • Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terbukti secara simultan 		<p>pegawai</p>
--	--	--	--	--	----------------

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.		
3	Yohanes Dakhi, Marselino Wau (2023)	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. (Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer) Volume 7, Nomor 1, Januari 2023 e-ISSN : 2541-1330 p-ISSN : 2541-1332	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin • Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil pengujian hipotesis pertama Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. • Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada dinas pertanian dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel lingkungan kerja. • Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda • Menggunakan 2 variabel bebas • Menggunakan 1 variabel terikat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. • Jumlah responden sebanyak 32 orang.

			<p>ketahanan pangan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil perhitungan uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel kinerja dinas pertanian dan ketahanan pangan 		
4	Kristison Tobeoto, Rilfan Kasi, Rantetadung, Muharram (2023)	<p>Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makasar. (Jurnal Ilmiah Neraca Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi). Vol.5, No.2, (2023)</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Sederhana</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (7,430 > 1.677) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternative (Ha) berarti ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel komunikasi interpersonal terhadap lingkungan kerja. • Menggunakan 1 variabel terikat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kota Makasar. • Jumlah Responden sebanyak 45 pegawai. • Menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.

			<p>Kota Makasar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dari hasil penelitian berdasarkan tabel R yang menyatakan tentang hubungan keeratan variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja pegawai menyatakan bahwa R square sebesar 0,059 yang artinya adalah kinerja pegawai di kantor Dinas Komunikasi dan Informatika kota Makasar dipengaruhi oleh variabel komunikasi interpersonal sebesar 55,9%. 		
5	Bayu Sedih Nanda Ria (2020)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. (Jurnal El-Riyasah) Volume 11 Nomor 2 Tahun 2020.</p>	<p>Varibel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Disiplin Kerja <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis :</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan $t_{hitung} (4,682) > t_{tabel}$ 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. • Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda • Menggunakan 2 variabel bebas • Menggunakan 1 variabel terikat 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. • Jumlah Responden Sebanyak 46 pegawai. • Meneiliti Variabel Disiplin Kerja

			<p>(2,016) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Disiplin kerja terhadap Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan t_{hitung} (2,035) > t_{tabel} (2,016) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,048 masih berada diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. • Nilai F hitung (19,397) > F tabel (3,21) dengan nilai signifikansi (0,000) > 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan 		
--	--	--	---	--	--

			lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil Negara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir.		
6	Arsad (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (DISHUBKOMINFO) Kota Bima. (Jurnal Pendidikan Mandala) Vol.2, No.1. April 2016 ISSN 2442-9511	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis :</p> <p>Analisis Regresi Linier Sederhana</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Regresi linier sederhana yang diperoleh adalah: $Y=16,707 + 0,948X$ artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. • Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,526 yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan kategori sedang. • Besarnya nilai determinasi adalah 0,316 yang berarti lingkungan kerja memberikan sumbangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. • Menggunakan 1 variabel terikat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima. • Jumlah Responden Sebanyak 47 pegawai. • Alat Analisis : Analisis regresi linier sederhana.

			<p>/kontribusi pengaruh sebesar 31,6% terhadap perubahan variabel kinerja. Sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas perhubungan komunikasi dan informasi (Dishubkominfo) kota Bima dapat diterima. 		
7	Marintan Saragih (2020)	<p>Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. (Jurnal Ilmiah AccUsi) Vol 2, No.1, Mei 2023 e ISSN, 2620-5815</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis :</p> <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dari hasil uji asumsi klasik maka dapat diperoleh bahwa penelitian terbebas dari uji asumsi klasik sehingga uji regresi linear berganda dapat digunakan dalam penelitian ini. • Dari hasil uji regresi berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. • Menggunakan 1 variabel terikat. • Alat analisis: Analisis Regresi Linear Berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar. • Jumlah responden sebanyak 30 pegawai.

			<p>dapat diperoleh bahwa $Y=10,476 + 42,6x$ dari persamaan linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dari hasil uji T diperoleh pada variabel komunikasi interpersonal (X) nilai probabilitas signifikansi komunikasi interpersonal ($0,01 < 0,005$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). 		
8	Halimah, Masyhudzulhak Djamil, Popy Novita Pasaribu (2015)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bogor. (Jurnal Manajemen) Vol.6, No.2 Desember 2015.	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal • Kompetensi <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja <p>Alat Analisis :</p> <p>Analisis Regresi linier Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Komunikasi Interpersonal. • Mengguakan 1 variabel terikat. • Alat analisis : Analisis Regresi linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Pertanian Kota Bogor. • Jumlah responden sebanyak 64 pegawai • Meneliti variabel

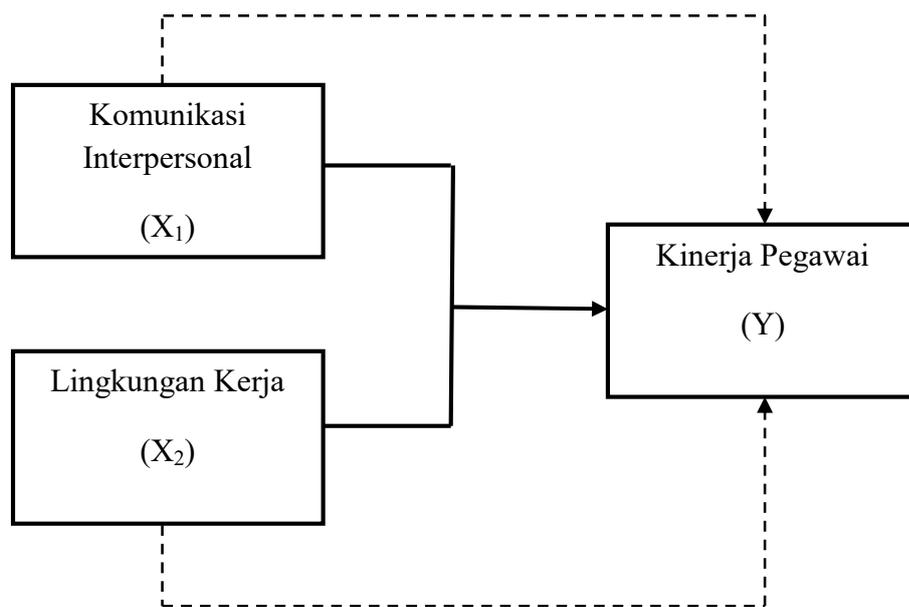
			<p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Terbukti dari hasil pengujian t-statistik yang menunjukkan nilai sig. $0,049 < \alpha 0,05$. • Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Terbukti dari hasil pengujian t-statistik yang menunjukkan nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$. • Komunikasi Interpesonal dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor. Terbukti dari hasil pengujian F-statistik yang menunjukkan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. 		Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai
9	Satya Yoga Pratama (2017)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada staf Dinas Pemuda	<p>Varibel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal • Lingkungan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisata

		<p>Olahraga Kebudayaan dan Kepariwisata Kota Bekasi. (Skripsi Universitas Negeri Jakarta) 2017.</p>	<p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. • Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda • Menggunakan 2 variabel bebas • Menggunakan 1 variabel terikat 	<p>Kota Bekasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Responden Sebanyak 66 pegawai.
10	Siti Rahma Riska Azis (2016)	<p>Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Gowa. (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar) 2016.</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interpersonal <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis : Analisis uji regresi linier sederhana</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. • Menggunakan 1 variabel terikat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Gowa. • Jumlah responden sebanyak 55

			<p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis uji t secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau hipotesis diterima. • Hasil analisis data lainya menunjukkan bahwa variabel bebas komunikasi interpersonal memberikan hubungan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,671 atau 67% (R Square), sedangkan $100\% - 67,1\% = 32,9\%$ ditentukan oleh variabel bebas lainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 		<p>pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan alat analisis regresi linier sederhana.
--	--	--	---	--	---

2.4. Kerangka Pemikiran

kerangka berfikir merupakan sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang di dalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Hardani, 2020:321).



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

———— : Secara simultan

----- : Secara parsial

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Arikunto hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Hardani, 2020:329).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini Diduga ada pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.