

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi fungsi manajemen. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Menurut Edison, Emron, Dkk, (2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis, Sadili Samsudin (2019).

Dari beberapa definisi diatas bahwa disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengembangan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Mulyati (2022) meliputi:

- a. Perencanaan adalah rencana tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuannya. Rencana tersebut dilakukan dengan membuat program personalia.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasikan seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan adalah kegiatan membimbing seluruh karyawan untuk bekerja sama, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan yang mengendalikan seluruh karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan akan dilakukan terhadap rencana tersebut.

e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan pelatihan untuk menarik pegawai yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup:

- 1) Analisis pekerjaan, suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi ini, Anda akan mengetahui deskripsi dan persyaratan yang harus Anda penuhi untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.
- 2) Knee talent development, suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan jenis dan jumlah pekerja sesuai kebutuhan organisasi.
- 3) Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis yang menyesuaikan kebutuhan dengan perkiraan ketersediaan sumber daya manusia untuk jangka waktu tertentu, baik di dalam maupun di luar organisasi.
- 4) Rekrutmen, kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan talent dalam mengisi kursi kosong di lokasi tertentu dalam organisasi.
- 5) Seleksi personel, kegiatan ini dilakukan untuk menjaga kualitas tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi.
- 6) Rekrutmen, kegiatan ini adalah perekrutan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi merupakan pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung, uang, atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan tidak memihak. Keadilan didefinisikan menurut kinerja pekerjaan, keadilan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan utama, dan batas upah minimum pemerintah memandunya atas dasar koherensi internal dan eksternal.
- h. Integrasi merupakan kegiatan yang memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya dalam rangka membangun kemitraan yang harmonis dan saling menguntungkan. Integrasi tersebut mencakup beberapa hal lain, seperti: Motivasi kerja adalah motivasi kerja bagi karyawan untuk bekerja. Kepuasan Kerja adalah cara bagi karyawan untuk mengenali pekerjaan mereka. Kepemimpinan, kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dalam program- program sosial yang didasarkan pada kebutuhan

sebagian besar staf dan pendidik, serta pedoman konsistensi internal dan eksternal.

- j. Disiplin adalah fitur HRM yang paling penting dan kunci untuk mencapai tujuan Anda. Tanpa disiplin yang tepat, sulit untuk mencapai tujuan maksimal Anda. Disiplin adalah keinginan dan persepsi terhadap peraturan kelembagaan dan kepatuhan terhadap norma-norma sosial.
- k. Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dalam perusahaan yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, atau sejenisnya.

3. Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Larasati (2018) menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis

terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. (3) Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018) menyampaikan bahwa komponen-komponen didalam manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Pengusaha

Orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan.

2) Karyawan

Sumber daya manusia (karyawan atau *staff* atau *worker*) adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, manajemen

tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

3) Pemimpin atau Manajer

Orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan bawahannya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dan menurut Fadil Sandewa (2018)

mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Situmorang (2022) ada enam dimensi untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas yakni tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Dimensi kualitas diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Hasil kerja pegawai sesuai dengan target perusahaan

- 2) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar perusahaan

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu dimana meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan suatu pekerjaan. Dimensi kuantitas diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai baik tanpa hambatan
- 2) Pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menunjang efektivitas kerja

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dimensi ketepatan waktu diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan

d. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari

pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan. Dimensi kemandirian diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan
- 2) Inisiatif dalam bekerja

e. Komitmen Kerja

Komitmen kerja yakni tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen pegawai dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Dimensi komitmen kerja diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
- 2) Pegawai mempunyai komitmen kerja terhadap pekerjaannya

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir (dalam Tri Maryati, 2021) faktor tersebut antara lain:

- a. Keahlian dan Kemampuan, setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan

keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

- b. Pengetahuan, seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.
- c. Rancangan Kerja, suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.
- d. Kepribadian, merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.
- e. Motivasi Kerja, faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

- f. Kepemimpinan, merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
- g. Komitmen, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.
- h. Gaya Kepemimpinan, merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.
- i. Lingkungan Kerja, merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.1.3 Komunikasi Kerja

1. Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Marpaung dalam (Sarumaha & Wasiman, 2020) komunikasi adalah komunikasi dibutuhkan sebagai pemindahan alur dalam merancang atau menyusun ide semua organisasi sehingga dengan terjadinya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Khaerul Umam (dalam Laksono, 2021) komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan.

Menurut Hutapea dan Nuriana (dalam Siahaan, 2022) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus voka dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak agar terciptanya tujuan tertentu.

2. Jenis – Jenis Komunikasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017), menjelaskan bahwa jenis-jenis komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Komunikasi Verbal, bentuk komunikasi verbal adalah yang paling banyak digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. Komunikasi verbal merupakan komunikasi yang menggunakan simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan dan tertulis. Komunikasi verbal adalah karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam-macam makna melalui kata-kata. Kemampuan untuk menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting, karena dengan komunikasi verbal memungkinkan identifikasi tujuan, mengembangkan strategi dan perilaku untuk mencapai tujuan. Komunikasi verbal dapat dibedakan yaitu antara komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai proses di mana seseorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar mempengaruhi tingkah dan perilaku penerima. Sedangkan komunikasi tertulis, jika keputusan yang akan disampaikan oleh pemimpin dikodekan dalam simbol-simbol tertulis yaitu dalam kertas atau di tempat lain yang dapat dibaca, kemudian dikirim ke karyawan yang dimaksudkan.

- b. Komunikasi Non-Verbal, sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan komunikasi non-verbal anda dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan menggantikan komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan artinya. Dalam hal ini, yang dimaksud dari komunikasi non-verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa semua peristiwa dalam situasi komunikasi yang tidak terkait dengan kata-kata yang diucapkan atau ditulis. Dengan komunikasi non-verbal orang dapat mengekspresikan perasaan mereka melalui ekspresi wajah, nada dan sebagainya.
- c. Komunikasi dari Atas ke Bawah (*downward communication*), dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengalir melalui tingkat manajemen ke garis terendah dan karyawan staf. Tujuan utama komunikasi dari atas kebawah yaitu dengan memberikan arahan, informasi, instruksi serta saran dan penilaian kepada karyawan dengan memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Pesan atau berita ke bawah dapat dalam bentuk penulisan atau lisan, dan biasanya disampaikan melalui catatan, laporan atau dokumen lain,

buletin, rapat/pertemuan, dan percakapan dengan melalui interaksi orang per orang atau kelompok kecil. Dalam hal ini, kelemahan saluran komunikasi ini adalah kemungkinan terjadinya penyaringan atau menjadi sensor informasi penting yang ditujukan untuk bawahannya. Dengan kata lain, informasi yang diterima oleh bawahannya tidak lengkap seperti aslinya.

d. Komunikasi dari Bawah ke Atas (*upward communication*), fungsi utamanya adalah untuk memberikan informasi pada tingkat manajemen yang lebih tinggi tentang apa yang terjadi pada tingkat yang lebih rendah. Jenis komunikasi ini meliputi laporan berkala, penjelasan, ide, dan permintaan untuk keputusan. Dalam hal ini dapat dilihat sebagai data atau informasi feedback untuk manajemen atas. Seorang manajer harus memiliki rasa percaya akan bawahannya untuk mencapai keberhasilan saluran komunikasi ini. Jika tidak, informasi sebagus apa pun, dari bawahan, tidak akan berguna baginya, karena apa yang muncul hanyalah kecurigaan atau ketidakpercayaan terhadap informasi tersebut.

e. Komunikasi Lateral atau Horizontal, merupakan komunikasi yang mencakup hal-hal seperti dibawah ini :

1) Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama. Yaitu komunikasi yang dilakukan antara sesama rekan kerja, antar pegawai dengan pegawai lainnya.

2) Komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkat organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Oleh karena itu, untuk komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi lateral, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan lateral, komunikasi ini juga dapat menghindari prosedur-prosedur pemecahan masalah yang lambat.

3. Dimensi dan Indikator Komunikasi Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) dalam proses penyampaian pesan ataupun pertukaran suatu informasi ini mempunyai berbagai dimensi yaitu :

- a. Komunikasi Verbal, dengan indikator sebagai berikut :
 - 1) Bertegur sapa dengan seluruh rekan kerja
 - 2) Menyampaikan gagasan dalam melakukan program kerja
- b. Komunikasi Non Verbal, dengan indikator sebagai berikut :
 - 1) Menyampaikan informasi secara tidak langsung
 - 2) Menggunakan ekspresi wajah, bahasa tubuh / kontak mata untuk memperkuat penyampaian pesan
- c. Komunikasi Satu Arah, dengan indikator sebagai berikut :
 - 1) Atasan memberi arahan kepada karyawan menginformasikan peraturan kerja dengan jelas
- d. Komunikasi Dua Arah, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Percakapan tatap muka
- 2) Telepon

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sekunder atau di sebut pula komunikator dan faktor dari pihak penerima atau komunikan.

a. Faktor dari pihak pengirim (Komunikator)

1) Keterampilan komunikator

Komunikator sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis atau lisan.

2) Sikap komunikator

Sikap komunikator sangat berpengaruh terhadap komunikan, komunikator yang memiliki sikap tidak sopan mengakibatkan komunikan menjadi tidak percaya akan informasi yang diberikan oleh komunikator.

3) Pengetahuan komunikator

Komunikator harus mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang akan diberikan kepada komunikan agar komunikator mampu memahami informasi yang diberikan.

4) Media saluran yang digunakan oleh komunikator

Media saluran komunikator sangat berperan penting dalam menarik perhatian komunikan, komunikan harus menggunakan media saluran yang sesuai sehingga mampu menyampaikan ide, informasi atau gagasan dengan baik dan benar.

b. Faktor dari pihak penerima (Komunikan)

1) Keterampilan komunikan

Keterampilan komunikan dalam mendengarkan dan membaca pesan atau informasi sangatlah penting, sehingga pesan yang disampaikan komunikator mampu dipahami dengan baik dan benar, jika komunikan tidak memiliki keterampilan mendengar dan membaca yang baik maka komunikan tidak bisa memahami apa yang dimaksud oleh komunikator.

2) Sikap komunikan

Sikap komunikan terhadap komunikator sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu komunikasi, misalnya sikap komunikan buruk seperti meremehkan, berprasangka buruk terhadap komunikator, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan informasi yang disampaikan menjadi tidak berarti. Oleh sebab itu komunikan harus berpikiran positif kepada komunikator, meskipun pendidikan ataupun jabatan komunikator lebih rendah dibandingkan komunikan.

3) Pengetahuan komunikan

Pengetahuan komunikan sangat berpengaruh dalam percakapan komunikasi, komunikan yang memiliki pengetahuan yang luas akan lebih mudah untuk memahami informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator, jika komunikan tidak memiliki pengetahuan yang luas maka akan sulit bagi komunikan untuk memahami informasi, ide atau pesan yang diberikan oleh komunikator.

4) Media saluran komunikan

Media saluran yang digunakan oleh komunikan sangatlah berpengaruh dalam penerimaan informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator. Media saluran komunikasi berupa alat indra yang dimiliki komunikan sangatlah menentukan, apakah pesan dapat diterima dengan baik dan benar, jika alat yang dimiliki komunikan terganggu atau kurang baik maka informasi, ide atau pesan yang disampaikan menjadi kurang jelas.

2.1.4 Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Hasibuan (2021), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen

organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Sedangkan menurut Kadarwati (2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat. Dan menurut Riyanti (2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan

untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja

Menurut (Chaerudin, 2020) terdapat enam dimensi dan indikator loyalitas kerja pada diri karyawan, yaitu :

a. Taat pada peraturan, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap waktu dan berpakaian
- 2) Taat terhadap aturan perilaku pada pekerjaan, seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan

b. Tanggung jawab pada perusahaan, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
- 2) Kesadaran setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama, dengan indikator sebagai berikut :

Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Karyawan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja

- 2) Karyawan merasa diperlakukan secara adil
- e. Hubungan antar pribadi, dengan indikator sebagai berikut :
- 1) Situasi kerja dan sugesti dari teman kerja
 - 2) Hubungan harmonis antara atasan dengan karyawan.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, dengan indikator sebagai berikut :
- 1) harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya
 - 2) Melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Steers dan potter dalam Widodo & Subiyantoro (2018) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai antara lain:

a. Karakteristik Pribadi

Loyalitas pegawai dapat ditentukan berdasarkan umur, lamanya bekerja, serta tujuan utama pegawai tersebut dalam bekerja. Maka dari itu semakin lama karyawan tersebut bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas pegawai tersebut terhadap perusahaan, namun terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas pegawai misalnya tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan pegawai maka mereka mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya dan cenderung berpindah tempat kerja.

b. Karakteristik Pekerjaan

Hal lain yang berkaitan dengan karakteristik kerja adalah stress dan beban kerja, tantangan kerja, kesempatan dan kemampuan berinteraksi, feedback tugas, penggolongan tugas, serta kecocokan pekerjaan dengan pegawai.

c. Pengalaman yang telah di dapatkan di perusahaan

Berkaitan dengan perilaku baik yang dilakukan pegawai terhadap perusahaan seperti pemenuhan pekerjaan dengan baik, adanya rasa aman, dan adanya rasa puas yang timbul dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan.

d. Karakteristik desain perusahaan

Dilihat dari formalitas perusahaan, tingkat ke ikut sertaan pegawai dalam mengambil keputusan, hal ini menunjukkan asosiasi dalam bekerja.

4. Aspek – Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja pegawai yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2017), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain:

a. Taat pada Peraturan

Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini

akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Tanggung Jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan.

c. Kemauan untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja.

d. Rasa Memiliki

Adanya rasa memiliki diantara pegawai perusahaan akan mendorong karyawan untuk peduli bertanggung jawab terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawannya datang setiap hari untuk bekerja sama keseluruhan dalam pekerjaan.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Kurniawan (2022) motivasi kerja adalah kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam Kalsum (2023) yaitu Maslow menyatakan untuk menstimulasi orang, harus diketahui seberapa paham orang tersebut pada hirarki kebutuhan. Kelima keperluan menurut Maslow adalah sebagai berikut :

a. Keperluan Fisik (*physiological needs*), keperluan ini adalah hal
basik pada kehidupan manusia, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan penunjang saat bekerja
- 2) Memenuhi kebutuhan hidup karyawan

Dalam praktiknya, keperluan ini terpenuhi melalui gaji, atau upah
dari sebuah perusahaan

b. Keperluan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*),
keperluan ini dimaksudkan akan terhindar dari bahaya dan
kegelisahan, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Rasa aman fisik
- 2) Rasa aman akan jaminan keselamatan kerja
- 3) Rasa aman akan jaminan kesehatan

c. Keperluan sosial (*social needs*), dalam interaksinya, manusia
berharap dapat bergaul dilingkungan masyarakat dengan baik. Oleh
karena itu perlu adanya interaksi antarsesama harus dilakukan,
dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Interaksi antar pekerja
- 2) Kebutuhan untuk kepentingan bersama dalam bekerja

d. Keperluan dihargai (*esteem needs*), dua macam keperluan yakni;
pertama, keperluan-keperluan akan kekuatan, penguasaan,
kapabilitas, konsisten dan independensi. Kedua vani keperluan
akan penghargaan orang lain, status, terkenal, dominasi,
kebanggaan, menjadi sorotan serta apresiasi dari orang lain,

dimana orang sangat membutuhkan untuk mendapat pengakuan dari orang lain, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Promosi jabatan
- 2) Penghargaan
- 3) Umpan balik dari pimpinan.

e. Keperluan akan jati diri (*self actualization needs*), adanya keperluan ini menunjukkan potensi akan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah dan dalam hal berkreasi yang ditujukan untuk menyampaikan ide ide inovatif kepada perusahaan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Priansa (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan: Keluarga dan kebudayaan, Konsep diri, Jenis kelamin, Pengakuan dan prestasi, Cita-cita dan aspirasi, Kemampuan belajar, Kondisi pegawai, Kondisi lingkungan, Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, Upaya pimpinan memotivasi pegawai.

Selain itu, faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal Prabu dalam (Triono et al., 2021), didalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya: Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*).
- b. Faktor Ekstrinsik Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain: Gaji, Kondisi kerja, supervisi.

4. Meningkatkan Motivasi Kerja

Adapun beberapa cara meningkatkan motivasi kerja menurut Faiqotul Himma (2022) sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja aman dan nyaman.
- b. Memberikan pelatihan untuk pengembangan diri
- c. Memberikan upah sesuai beban kerja dan keahlian
- d. Memberikan jenjang karier yang jelas
- e. Memberikan apresiasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian, ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang berkaitan dengan penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya

sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nora Yolinza/ 2023/ Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Vol. 2, No. 2, Juni 2023	Pengembangan Karir : 1. Perlakuan adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk di promosikan 5. Tingkat kepuasan Motivasi Kerja: 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan Keratifitas 4. Rasa tanggung jawab Kinerja : 1. Kesetiaan 2. Kejujuran	Metode Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi linear berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabuoaten Solok Selatan. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		3. Kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Kerja sama 6. Kepemimpinan 7. Kepribadian 8. Prakarsa 9. Kecakapan		
2.	I Wayan Agus Suwiana Putra 2021 "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Museum Bali". ISSN 2338-2554 Volume: 9 Nomor: 1	Disiplin Kerja 1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur 2. Berpakaian rapi di tempat kerja 3. Menggunakan kantor dengan hati-hati 4. Hubungan yang baik 5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi 6. Memiliki tanggung jawab Motivasi Kerja 1. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 2. Prestasi yang diraih (<i>Achievement</i>)	Metode Kuantitatif Analisis Linear Berganda Linear Berganda dan Analisa Koefisien Determinasi	Hasil analisis dengan uji statistik memperlihatkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		3. Pengakuan orang lain (<i>Recognition</i>) 4. Pekerjaan itu sendiri (<i>The work it self</i>) 5. Kemajuan (<i>Advancement</i>) Komunikasi 1. Pengertian 2. Kesenangan 3. Pengaruh sikap 4. Hubungan sosial yang baik 5. Tindakan Kinerja Pegawai 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian		
3.	Jemmi Nurasia “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19”(Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)	Motivasi Kerja: 1. promosi 2. prestasi 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan, tanggung Jawab 5. pengakuan atas kemampuan dan Disiplin Kerja:	metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Partial Least Square Structural Equation Modelling	1. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi 2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas Kesehatan di

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Vol. 11 No. 01, Maret 2022	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan dan berpakaian 3. Disiplin tanggung jawab kerja Kinerja Pegawai: 1. ketepatan penyelesaian tugas 2. kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan	(PLS SEM).	Provinsi Jambi.
4.	N Hotiana, Febriansyah (2018) Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaiandan Organisasi, Biro Umum,Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas	Motivasi : 1. Makanan dan udara 2. Keselamatan 3. Keamanan Stres Kerja 1. Emosi 2. Proses berfikir 3. Kondisi Kinerja Pegawai 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya	Metode Kuantitatif Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis secara parsial Motivasi dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di kantor kementrian pariwisata RI.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Ekonomi Vol.3 No.1 hal.27-39 P-ISSN 2527-7502, E-ISSN 2581-2165			
5.	<p>Nunu Nurjaya/ 2021/Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona</p> <p>Vol: 3 No: 1 Hal: 60-74 Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional</p>	<p>Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Kerja 4. Ketaatan Peraturan 5. Etika Kerja <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu Penerangan Kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata Warna 4. Dekorasi 5. Bunyi Musik 6. Suhu Udara 7. Kelembapan Udara <p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.</p> <p>Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona, Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		5. Pengakuan dari Atasan 6. Pekerjaan itu sendiri		
6.	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, Ramon Zamora/2022/ Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol: 6 No: 1 Hal: 104-122 Jurnal Trias Politika	Disiplin Kerja 1. Perilaku 2. Norma 3. Peraturan Komunikasi 1. Komunikasi Vertikal 2. Komunikasi Lateral 3. Komunikasi Horizontal Motivasi Kerja 1. Kepastian 2. Intensitas 3. Menentukan Arah 4. Perkerjaan terkait Bisnis Lingkungan Kerja 1. Metode 2. Pengaturan Pekerjaan 3. Alat Kerja	Metode Kuantitatif Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
7.	Prima Dwi Hastuti, Kasmari Kasmari Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Semarang) Volume 7 Nomor 1, Juli- Desember 2023	Komunikasi Kerja 1. Komunikasi dengan atasan. 2. Komunikasi dengan bawahan. 3. Komunikasi antara sesama rekan kerja. Disiplin Kerja 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat Kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Kepuasan Kerja 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Kinerja 1. Kualitas pekerjaan	Metode Kuantitatif Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan maka dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Komunikasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Semarang Dan pada Kepuasa Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Semarang.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		2. Ketepatan waktu 3. Kemampuan kerja		
8.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid/2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemkab Bondowoso	Lingkungan Kerja : 1. Tata letak Ruang kerja 2. Kebersihan 3. Suara dan suhu 4. Peralatan kantor 5. Hubungan sesama rekan kerja Etos Kerja : 1. Komunikasi antar karyawan 2. Penguasaan pekerjaan atau keterampilan 3. Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan 4. Kesungguhan dalam bekerja Disiplin Kerja : 1. Kehadiran tepat waktu 2. Menjalankan prosedur kerja 3. Mentaati peraturan kerja 4. Menggunakan peralatan	Metode : Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.

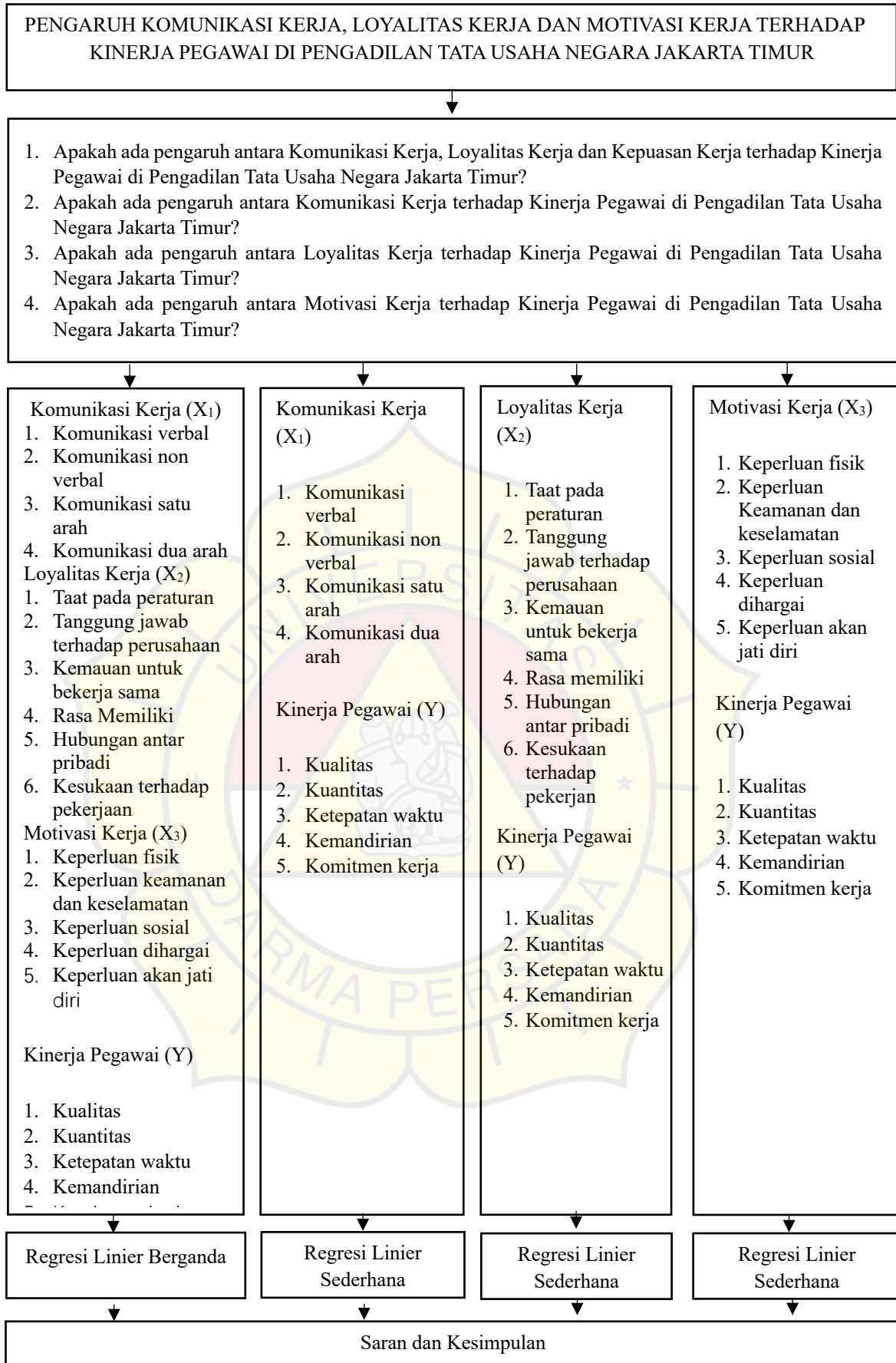
No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		kantor dengan baik Kinerja : 1. Kuantitas hasil 2. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan		
9	(Achmad Syamal Luthfie 2025), Pengaruh Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur	Komunikasi kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Verbal • Komunikasi Non Verbal • Komunikasi Satu Arah • Komunikasi Dua Arah Loyalitas Kerja : <ul style="list-style-type: none"> • Taat pada peraturan • Tanggung jawab pada perusahaan • Kemauan untuk bekerja sama • Rasa memiliki • Hubungan antar pribadi 	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda	Komunikasi kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesukaan terhadap pekerjaan Motivasi Kerja - Keperluan fisik - Keperluan keamanan dan keselamatan - Keperluan sosial - Keperluan dihargai - Keperluan akan jati diri 		

Sumber : Dibuat Oleh Penulis Tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah 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. Berdasarkan landasan teori diatas, secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Sumber : Data Diolah Oleh Penulis Tahun 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Hardani (2020) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai dapat dibuktikan dengan data yang terkumpul. Adapun rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan ini adalah :

1. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Komunikasi (X_1), Loyalitas (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

H_a : Diduga ada pengaruh antara Komunikasi (X_1), Loyalitas (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

2. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Komunikasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

H_a : Diduga ada pengaruh antara Komunikasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

3. Pengaruh Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

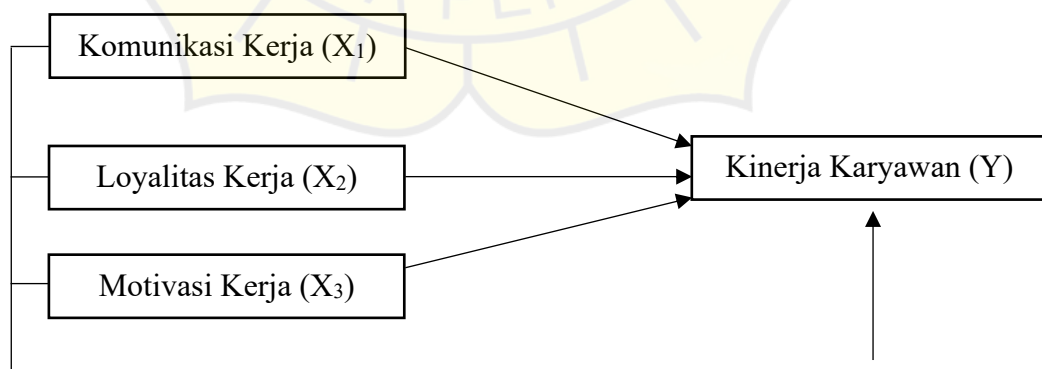
H_a : Diduga ada pengaruh antara Loyalitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

H_a : Diduga tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

Dari hipotesis yang diterapkan, dapat dijelaskan hubungan antara variabel Komunikasi Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui gambar sebagai berikut :



Sumber : Dibuat Oleh Penulis Tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar 2.2 diatas menerangkan bahwa hubungan antara variabel terdapat tiga variabel independent yaitu Komunikasi Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

