

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Perumusan hipotesa pada penelitian dapat dikaji dari penelitian terdahulu dan menjadi sumber yang dijadikan tolak ukur dalam melakukan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui dasar keilmuan yang sudah diletakkan oleh pendahulu, sehingga penelitian yang akan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Penelitian terdahulu yang digunakan didalam pembuatan informasi di dalam penelitian ini berasal dari jurnal dan literatur pendukung lainnya dengan melihat hasil penelitiannya serta akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Berikut daftar penelitian terdahulu :

Tabel 2.1. Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN JUMANTONO KABUPATEN KARANGANYAR Setyaningsih Sri Utami, Agus Hartanto Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Pemerintah Kabupaten Karanganyar Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 58 – 67	- Sampel : Seluruh karyawan kecamatan Jumantono Karanganyar - Pengumpulan Data : primer dan sekunder. - Metode analisis : teknik analisis deskriptif.	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja di Wilayah Jumantono, Rezim Karanganyar. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t yang menghasilkan p esteem (0,018) < 0,05. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value (0,041) < 0,05. 3. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
			Kecamatan Juman-tono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value $(0,178) < 0,05$. 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Juman-tono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menghasilkan p value $(0,005) < 0,05$. 5. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Juman-tono Kabupaten Karanganyar, Hal ini dibuktikan dari hasil uji t di mana nilai thitung variabel lingkungan kerja (3,040) lebih besar dibanding variabel lainnya.
2.	PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA KELOMPOK, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ARYADUTA MANADO Amanda Carolina Lakoy1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis,	- Sampel : 67 responden - Pengumpulan Data : Studi Lapangan (Field Research), Wawancara, Studi kepustakaan, Kuesioner - Metode analisis : Regresi Berganda	Hasil Penelitian : 1. Komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. 2. Komunikasi secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Email: 1carollinem@yahoo.com Jurnal EMBA 981 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.981-991		terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. 3. Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya karyawan hotel seperti hotel Aryaduta Manado. 4. Kerjasama kelompok secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. Kerjasama kelompok merupakan variabel kedua yang paling mempengaruhi kinerja karyawan khususnya karyawan hotel seperti hotel Aryaduta Manado. Kreativitas secara parsial atau tunggal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.
3.	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG Kiki Cahaya Setiawan	- Sampel : 250 karyawan - Pengumpulan Data : Proporsional Random Sampling - Metode analisis : variabel bebas dan variable tergantung.	Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Cahayasetiawankiki@yahoo.co.id PSIKIS – Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 Desember 2015		Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.
.4.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati , Alini Gilang Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom	-Sampel : 180 orang responden -Pengumpulan Data : Proportionate Stratified Random Sampling -Metode analisis : analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda,	Hasil Penelitian : Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 55.1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi dan Kebutuhan Kekuasaan terhadap

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	Bandung e-mail: sindi.larasati@gmail.com Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014		variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5.	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG Ragil Permansari* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia Ragil Permansari ISSN 2252-6552 Management Analysis Journal 2 (2) (2013)	-Sampel : 69 orang -Pengumpulan Data : -Metode analisis : analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Hasil Penelitian : Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang dibandingkan dengan lingkungan kerja.
6	Leadership Style and Interpersonal Communication of Employee Satisfaction and It's Effect on The Employee Performance Rifqi Amri Putri Departement of Management, Universitas Gunadarma E-mail: amriputrifqi@gmail.com Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, Volume 4, Number 3, November 2018, Page 101-106	-Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. -Populasi dalam penelitian ini adalah petugas divisi telesales officer telemarketing pada salah satu perusahaan asuransi di Jakarta yang berjumlah 200 karyawan	Hasil penelitian: Pemimpin dapat menggunakan lebih dari satu gaya kepemimpinan tergantung pada kualitas pengikutnya dan keadaan lingkungan kepemimpinan saat proses kepemimpinan berlangsung. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan, dalam penelitian ini supervisor telah menerapkan lebih dari satu gaya kepemimpinan karena supervisor menyesuaikan dengan jenis pekerjaan dan situasi lingkungan yang dijalankan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa hubungan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
			interpersonal meningkatkan kepuasan kerja karyawan sedangkan komunikasi interpersonal berhubungan dengan kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 0,448. Hubungan kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan.
7	The impact of social media use for communication and social exchange relationship on employee performance Xiayu Chen and Shaobo Wei VOL. 24 NO. 6 2020, pp. 1289-1314, © Emerald Publishing Limited, ISSN 1367-3270 j JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT j PAGE 1289	-Penelitian ini menggunakan metode survei. -populasi pada penelitian ini berjumlah 1000 anggota, sample yang di gunakan sebanyak 265 anggota.	Hasil penelitian : Penulis menemukan bahwa penggunaan media sosial untuk komunikasi vertikal (SMUVC) secara positif terkait dengan pertukaran pemimpin-anggota (LMX) dan penggunaan media sosial untuk komunikasi horizontal (SMUHC) secara positif terkait dengan pertukaran anggota tim (TMX). LMX dan TMX berhubungan positif dengan kinerja karyawan. LMX dikaitkan secara positif dengan TMX. Selain itu, kompleksitas tugas secara positif memoderasi hubungan antara LMX dan kinerja karyawan, sementara secara negatif memoderasi hubungan antara TMX dan kinerja karyawan.

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
8	Employee Motivation on the Organisational Growth of Printing Industry in the Kumasi Metropolis Ebenezer Kofi Enninful, Abraham Boakye-Amponsah, Patrick Osei-Poku Po Box 256, Graphics Department, Takoradi Polytechnic Department of General Art Studies, Kwame Nkrumah University of Science and Technology Journal of Education and Practice ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.6, No.33, 2015	-Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. -Sample pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan dari 10 industri percetakan.	Hasil penelitian : Studi ini menemukan bahwa kebutuhan keselamatan dalam kepuasan kerja menjadi faktor motivasi terpenting dan bahwa nilai motivasi yang ditempatkan pada suatu faktor dapat bervariasi dari satu karyawan ke karyawan lainnya. Temuan tersebut meningkatkan pemahaman kami tentang motivasi karyawan dan memberikan titik awal untuk industri percetakan yang mungkin merasa perlu untuk merancang atau mendesain ulang struktur atau faktor motivasi karyawan mereka untuk pertumbuhan organisasi yang lebih baik. Diakui bahwa membuat motivasi karyawan bukanlah tugas yang mudah untuk industri percetakan mana pun, tetapi menggunakan hasil survei seperti ini dapat memandu industri ke arah yang benar, yang dapat membuat banyak perbedaan bagi pemberi kerja dan karyawan untuk dicapai. pertumbuhan organisasi yang tak tertandingi

No.	Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
9	Impact of Employee Motivation on Employee Performance Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23, 2014	-Populasi untuk penelitian ini adalah fakultas pengajaran di sekolah-sekolah negeri dan swasta di Bahawalpur, Yazman, dan Alipur, Pakistan. Sampel sebanyak 160 responden -Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif	Hasil Penelitian : Hasil regresi penelitian adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan ($\beta = 0,353$) dan ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil tersebut, motivasi karyawan 35% lebih tinggi dari kinerja karyawan.
10	Review of the Role of Motivation on Employee Performance Babagana Kachalla Department of Business Administration and Management The Federal Polytechnic Damaturu, Yobe State, Nigeria babaganakachallah@yahoo.com SSN 2039-2117 (online) ISSN 2039-9340 (print) Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 5 No 17 July 201439	-Metodologi penelitian ini bersifat eksploratif dan dianggap sesuai untuk tujuan penelitian ini.	Hasil penelitian : Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan matrik landasan teoritis dan hasil studi empiris tersebut diatas, dapat penulis sampaikan beberapa GAP penelitian sebagai berikut:

1. Pada artikel no 1 dan no 2 terjadi perbedaan, dimana pada artikel no 1 komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada artikel no 2 komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan artikel no 9, hasil penelitian menyatakan motivasi hanya berpengaruh 35% terhadap kinerja karyawan, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga peneliti ingin meneliti kembali tentang motivasi kerja.

2. 2 Landasan Teori

2.2.1 Komunikasi

Menurut (Athoillah, 2010) komunikasi dipandang sebagai siklus. Hal ini mengimplikasikan bahwa korespondensi adalah perkembangan data melalui suatu susunan atau suksesi dari beberapa fase atau langkah yang bersifat dinamis karena korespondensi adalah ukuran dua arah, bukan satu arah..

Untuk organisasi besar yang memiliki ratusan atau bahkan banyak perwakilan, menyampaikan data kepada mereka adalah pekerjaan yang benar-benar berbelit-belit. Sejalan, desain otoritatif yang berguna dan kisi, akan ada berbagai jenis posisi atau posisi sesuai dengan batasan tugas dan wewenang. Menurut (Athoillah, 2010), dalam organisasi jenis komunikasi yang berlangsung adalah:

- a. Komunikasi atasan kepada bawahan
- b. Komunikasi bawahan kepada atasan
- c. Komunikasi antarbawahan
- d. Komunikasi bersama, dalam suatu musyawarah terbuka bagi seluruh anggota organisasi

Sebagai sebuah interaksi, komunikasi memiliki kemiripan dengan bagaimana seseorang mengkomunikasikan sentimen, hal-hal yang terbalik (saling bertentangan), sesuatu yang serupa dan memasukkan siklus penyusunan, penyetelan dan perdagangan data. Proses komunikasi menurut (Purwanto, 2011) terdiri dari enam tahap yaitu:

- a. Pengirim memiliki pemikiran atau gagasan
- b. Pengirim mengubah pikiran itu menjadi pesan
- c. Pengirim menyampaikan pesan tersebut
- d. Penerima menerima pesannya
- e. Penerima memahami pesan tersebut
- f. Penerima memberikan kritik dan mengirimkan masukan kepada pengirim.

Dalam melakukan komunikasi dapat muncul kesalahpahaman karena Ada kecenderungan bahwa pesan tertentu tidak dapat dipahami dengan baik oleh penerima pesan. Menurut (Purwanto, 2011) faktor-faktor penghambat komunikasi adalah:

- a. Masalah membuat pesan
- b. Masalah menyampaikan pesan
- c. Masalah mendapatkan pesan
- d. Masalah saat mengartikan pesan

Komunikasi yang dijaga dengan baik akan memiliki banyak manfaat untuk perusahaan. Menurut (Athoillah, 2010), manfaat komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Memberi dampak positif bagi kemajuan sebuah pergaulan
- b. Dorong kedekatan yang memperluas jaminan dan keyakinan diriMenambah pengetahuan dan meningkatkan kepekaan terhadap masalah
- c. Informasi tambahan dan peningkatan pengaruh terhadap masalah
- d. Sederhanakan untuk menangani masalah saat ini
- e. Menyeimbangkan ketajaman tentang sesuatu dan menyelesaikan dinamika dengan pemikiran penuh berdasarkan skala perenungan dan kebutuhan.
- f. Pertemuan perdagangan yang akan menciptakan kembali pemikiran atau pemikiran untuk kemajuan asosiasi atau semacamnya.

2.2.2 Motivasi Kerja

Ada dua bentuk motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah sifat pekerjaan tersebut membuat seseorang termotivasi, dan orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan yang dimaksud motivasi Ekstrinsik apabila elemen-elemen diluar pekerjaan yang menjadi satu di dalam pekerjaan tersebut dan menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi semisal kompensasi atau status (Siagian, 2015), menurut (Susanty & Baskoro, 2013) motivasi mempertimbangkan bagaimana mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan sehingga bawahan akan bekerja sama secara menguntungkan untuk mencapai dan mengakui tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Samsuddin, 2018) kinerja karyawan merupakan derajat ketercapaian pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya. Eksekusi pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh perwakilan. Kinerja merupakan interpretasi dari kata eksekusi, mengandung beberapa implikasi, antara lain:

- a. Lakukan, jalankan, laksanakan.
- b. Memenuhi atau menyelesaikan kewajiban (untuk mengeksekusi atau menyelesaikan pengaturan)
- c. Memenuhi atau menyelesaikan komitmen harapan atau janji (untuk melepaskan kepuasan; sebagai janji)
- d. Menyelesaikan sesuatu yang diantisipasi dari individu atau mesin (untuk melakukan apa yang diantisipasi dari mesin individu)

Mathis dan Jackson (2002, p. 78) (Samsuddin, 2018) mencirikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh perwakilan. Kinerja karyawan memengaruhi jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi, termasuk:

- a. Jumlah hasil

- b. Sifat hasil
- c. Kepraktisan hasil
- d. Kehadiran
- e. Kapasitas untuk bekerja sama

Menurut (Samsuddin, 2018) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Sifat pekerjaan (*Quality of Work*)
- b. Jumlah Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- c. Informasi Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- d. Kerjasama tim (*Teamwork*)
- e. Kreatifitas (*Creativity*)
- f. Inovasi (*Inovation*)
- g. Inisiatif (*Initiative*)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Bangun (2012:367) menyatakan bahwa komunikasi sangat penting dalam pergaulan, karena mencakup penyampaian pesan antar orang dalam tandan tentang pekerjaan dalam pergaulan.. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Susanto dan Hastin (2013), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hastuti dkk. (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sembiring (2015), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja karyawan. Penelitian Luh Mang Indah Mariani, Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja 3548 Wardhani dkk. (2016), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Ardana dkk. (2012:193) Menyatakan bahwa Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bergerak atau tidak, pada dasarnya ada di dalam dan dari jarak jauh yang bisa positif atau negatif untuk membimbingnya tergantung pada keleluasaan pengelola. Ahmed et al. (2010), mengungkapkan bahwa inspirasi dapat digambarkan sebagai jalan atau ketidaktahuan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya dengan lebih baik. Inspirasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari kerinduan tunggal untuk memenuhi banyak kebutuhannya (Purwanto, 2013). Hasil penelitian Riyadi (2011), menyimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Jayusman dan

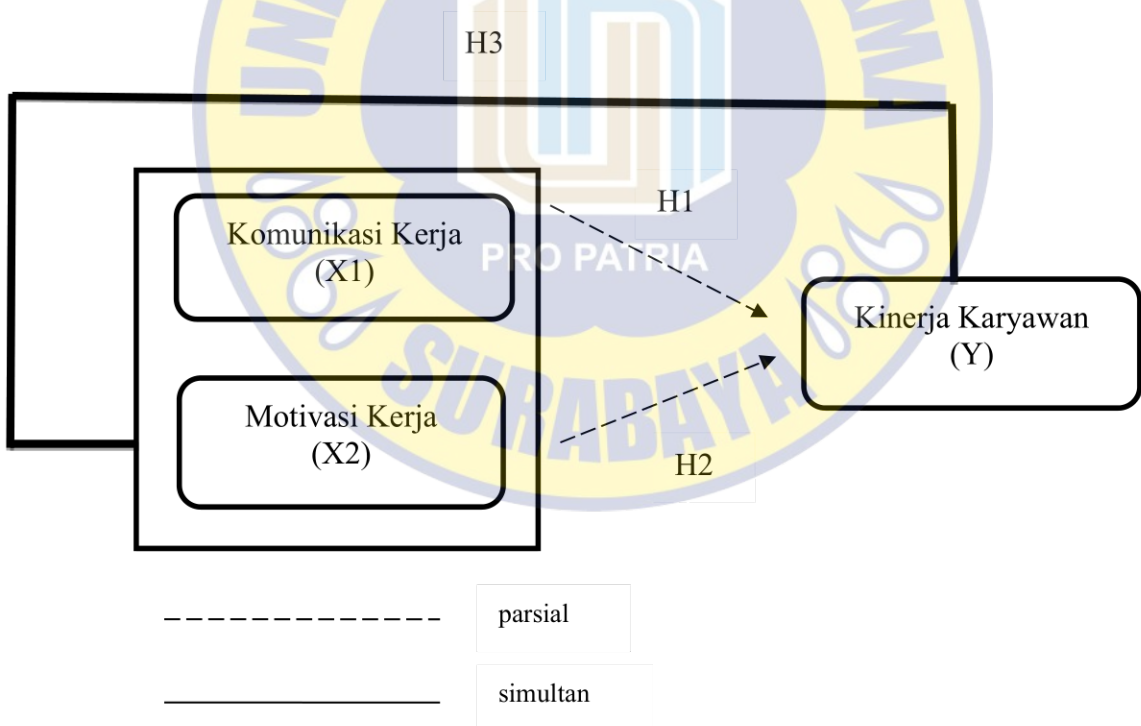
Siti (2012), menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Menurut Risambessy (2012), yang menyebutkan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Menurut Setiawan (2013), mengungkapkan bahwa inspirasi secara positif mempengaruhi eksekusi pekerja. Zameer dkk. (2014), mengungkapkan bahwa inspirasi mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

2. 4 Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara dari rumusan masalah yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris dalam kenyataannya (Sugiyono:2002)

Berdasarkan teori-teori tentang variabel komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kiranya ada pengaruh positif dan signifikan.

Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut



2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 = Komunikasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 = Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 = Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

