

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Komunikasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah serangkaian yang menghubungkan beragam komponen dari organisasi bersama supaya terbentuk komunikasi yang efektif. Dalam hal ini, komunikasi bermula dari Bahasa latin *communis* yang berarti “bersama”. Seorang pengirim pesan atau komunikator diantara dua orang maupun lebih berupaya mencari kebersamaan dari penerima pesan.

(Marpaung et al., 2020: 177) menjelaskan komunikasi adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan menjadi sebuah alur dalam mengorganisir dan merencanakan seluruh kinerja dalam organisasi, sehingga adanya komunikasi yang terarah bisa menciptakan kenyamanan kerja karyawan dalam perusahaan dan semua yang telah di rencanakan bisa terpenuhi.

Selain itu komunikasi bisa diartikan sebagai cara menyampaikan pesan yang dilaksanakan melalui media secara langsung (I.M. Ginting et al., 2019: 36). Eksistensi dari komunikasi dapat memudahkan seorang individu dalam menjalin interaksi guna membentuk hubungan yang diharapkan.

(Sinambela et al., 2019 : 310) menjelaskan komunikasi adalah hal terpenting dalam integrasi dan mengkoordinasikan beragam fungsi keorganisasian seperti pernyataan terkait laporan diantara bagian 12 pemasaran dan administrasi, memo

resmi, instruksi, kebijaksanaan perusahaan, serta informasi pedoman kerja dan pengumuman lainnya dikarenakan kemampuan komunikasi karyawan yang dimaksimalkan bisa memberi pengaruh terhadap pesan yang bisa tersampaikan secara jelas serta dihindarkan dari kesalahpahaman yang bisa terjadi selama pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Hardjana (2018) komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

(Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) menjelaskan komunikasi adalah sebuah proses yang menyampaikan pesannya dengan teknik atau bentuk yang bisa disesuaikan supaya makna dari pesan itu dapat diterima yang mengakibatkan terjadinya pertukaran pesan nonverbal ataupun verbal dan hasil dari komunikasi tersebut akan dimungkinkan guna bisa merubah tingkah laku seorang individu.

Komunikasi memiliki fungsi utama yang terdiri dari informasi, pengendalian emosional, motivasi, dan pengendalian (Arifin, 2017: 154). Komunikasi tidak hanya berkaitan mengenai bagaimana kita melaksanakannya namun bagaimana komunikasi itu berfungsi bagi sebuah perusahaan. Komunikasi yang baik tidak hanya mengetahui apa itu komunikasi tetapi juga diharuskan memahami bahwa berkomunikasi

mempunyai fungsi dalam kita menjalin interaksi. Fungsi dalam mengontrol komunikasi yang baik supaya ketika disampaikan dapat kita pahami. Tiap komunikasi memiliki pesan tersembunyi di mana kita bisa mengajak individu secara langsung hanya dengan berbicara langsung, serta menyampaikannya secara emosional yang mengartikan kita dapat mengendalikan emosi dalam menyampaikan komunikasi.

Dari teori definisi komunikasi menurut para ahli tersebut bisa disimpulkan yakni komunikasi ialah proses penyampaian informasi dari ide-ide sekelompok orang atau individu guna bisa menginterpretasi yang dimaksudkan dan menjalankan tugas dengan sebaik mungkin.

#### **2.1.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut (Mangkunegara, 2017: 148), komunikasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

- 1) Media
- 2) Pengetahuan
- 3) Sikap
- 4) Keterampilan

#### **2.1.1.3 Elemen Elemen Komunikasi**

Menurut (Pratiwi, 2018), komunikasi memiliki berbagai elemen yang meliputi, yaitu :

1. . Efek
2. Komunikan/Audiens

3. . Media
4. Pesan
5. Komunikator

#### **2.1.1.4 Indikator Komunikasi**

Menurut (Julita & Arianty, 2017), komunikasi memiliki berbagai indikator, yaitu :

- 1) Kesamaan.
- 2) Dukungan prestasi kerja
- 3) Pemberian bimbingan dan petunjuk kerja
- 4) Keterbukaan

#### **2.1.2 Motivasi**

##### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi

Motivasi ialah sebuah perangsang daya penggerak kemauan dan keinginan bekerja seorang individu dikarenakan tiap motif memiliki tujuan yang hendak terpenuhi (Hasibuan, 2018).

Motivasi juga adalah kegiatan yang mengarahkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin wajib memahami perilaku bawahannya tertentu agar bisa mempengaruhi pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan (Tampubolon, 2018:4).

Menurut Sudiro (2018:29) mengatakan motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja menurut (Siagian, 2017: 27) merupakan bagian paling penting guna mengembangkan SDM yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing guna memenuhi tujuan sebuah perusahaan dengan memberikan berbagai pelatihan yang memadai bagi karyawannya.

Dari pendapat para ahli terkait definisi motivasi, bisa di tarik kesimpulan motivasi ialah aktivitas yang menyebabkan seorang individu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, kerelaan, dan semangat.

#### **2.1.2.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibedakan atas faktor ekstren dan intern menurut (Enny, 2019: 25) :

##### 1) Faktor Intern

Faktor intern yang berpengaruh terhadap pemberian motivasi kepada seorang individu meliputi :

- a) Keinginan guna bisa bertahan hidup yang meliputi mendapatkan kompensasi yang layak, pekerjaan tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki yaitu keinginan untuk mendapatkan benda sehingga mendorong seseorang untuk bekerja.
- c) Keinginan mendapatkan penghargaan  
Seorang individu ingin bekerja karena berkeinginan untuk dihormati, diakui, dan mendapat status sosial yang tinggi.
- d) Keinginan memperoleh pengakuan  
Yaitu keinginan untuk mendapatkan pengakuan seperti penghargaan mendapatkan prestasi.
- e) Keinginan untuk berkuasa  
Yaitu keinginan yang positif seperti keinginan menjadi pimpinan atau naik jabatan.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi**

Menurut (Mangkunegara, 2018), motivasi memiliki berbagai indikator antara lain :

- 1) Pemanfaatan waktu, ialah mempergunakan waktu dengan baik dalam melaksanakan semua pekerjaannya ;
- 2) Rekan kerja yang dipilih, ialah memilih rekan kerja yang bisa di ajak bekerja sama guna memenuhi tujuan ;
- 3) Ketekunan, ialah melaksanakan semua pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan rajin ;
- 4) Berupaya untuk maju, ialah melaksanakan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan ;
- 5) Sasaran/ orientasi tugas, ialah senantiasa berorientasi pada hasil pekerjaan yang memiliki kualitas ;
- 6) Tingkat cita-cita yang tinggi, ialah mempunyai ambisi yang lebih baik ;
- 7) Orientasi masa depan, ialah menggambarkan yang akan terjadi di masa depan serta rencana terkait hal itu ;
- 8) Kerja keras, ialah melaksanakan aktivitas dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah evaluasi kerja secara kelompok ataupun individu dalam perusahaan supaya bisa menjalankan tugas utama yang diberlakukan dalam organisasi tersebut (Siagian, 2017: 5).

Kinerja merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas yang dipenuhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dimilikinya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya (Mangkunegara, 2018).

Menurut Lubis *et al.* (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wibowo dalam (Diansyah *et al.*, 2020), kinerja karyawan adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Dari teori definisi komunikasi menurut para ahli tersebut bisa di tarik kesimpulan yakni kinerja karyawan ialah cara menyelesaikan tugas - tugas secara efektif dan efisien oleh individu maupun kelompok untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Enny, 2019: 115) terdapat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerjanya:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin besar kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan yang diketahui dengan baik sehingga memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
- 3) Rancangan kerja, artinya apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- 4) Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seseorang dan berbeda dengan yang lainnya.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, meliputi perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi yang mengatur hal-hal yang berlaku.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- 10) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam pengukuran kinerja karyawan terdapat berbagai indikator yang meliputi (Meithiana, 2017 : 57) :

### 1) Kerjasama

Adalah aktivitas yang mengikutsertakan banyak pekerja dalam melaksanakan aktivitas yang telah ditentukan pada sebuah program kerja.

### 1) Keandalan

Adalah tingkatan kecakapan pekerja pada tugasnya masing-masing yang terdiri dari inisiatif sendiri, kedisiplinan, tanggungjawab diri pada aturan perusahaan.

### 1) Pengetahuan

“*ability*” yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan bisa memahami tugasnya dengan baik.

### 1) Kuantitas

Kuantitas mengikutsertakan besar total produksi dari hasil aktivitas produksi yang terdiri dari siklus dan jumlah unit.

### 2) Kualitas

Ukuran sebuah kualitas kerja bisa diamati dari “mindset” karyawan yang bisa berdampak pada kesempurnaan kinerja, kemampuan, dan potensi kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berguna dalam penyusunan skripsi, sehingga peneliti akan mengambil hasil jurnal penelitian yang serupa dengan penelitian ini.

Penelitian (Hakim Fahrezi & Hazmanan Khair, 2020 :107) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi Pada Kinerja

Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) , ISSN: 2337-3997, Variabel dependen yang dipergunakan ialah Kinerja Karyawan dan variabel independent yang dipergunakan ialah Komunikasi, Motivasi, Lingkungan kerja. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 42 orang yang disebarkan kepada karyawan. Hasil ini memperlihatkan motivasi dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja sedangkan komunikasi berdampak tidak signifikan pada kinerja.

Penelitian (Zackharia Rialmi, Lia Audina Fajrin, Syamruddin, 2021: 170) pada jurnal ekonomi, dan manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II, ISSN: 2655-9811, variabel dependen yang dipergunakan ialah kinerja karyawan dan variabel independent yang dipergunakan ialah Motivasi, Komunikasi. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 50 orang yang disebarkan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Indonesia Tower II.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Aji Purnomo & Sulistiyo Seti Utami, 2021: 52) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Sejahtera Abadi, ISSN: 2622-2299, Variabel dependen yang dipergunakan ialah kinerja karyawan dan variable

independennya ialah Komunikasi, Motivasi. Teknik penganalisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda. Hasil ini memperlihatkan Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (Yuliana Fransisk & Zulaspan Tupti, 2020: 224) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai, ISSN: 2623-2634, variabel dependen yang dipergunakan ialah Kinerja Pegawai dan variabel independennya ialah Beban Kerja, Komunikasi. Teknik penganalisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 32 orang dan keseluruhan karyawan tetap di Dukcapil Labuhanbatu Utara yang menjadi sampel dengan metode kuesioner. Hasil ini memperlihatkan motivasi tidak berdampak signifikan secara parsial pada kinerja. Beban kerja berdampak signifikan secara parsial pada kinerja. Komunikasi berdampak signifikan pada kinerja. Motivasi, beban kerja, dan komunikasi berdampak signifikan secara stimulant pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Franky, Setyo Adji, Siti Chamidah, 2020: 46) pada jurnal manajemen, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi Pada Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo, ISSN: 2598-7496, variable dependen yang dipergunakan ialah Semangat Kerja Karyawan dan variabel independennya ialah Komunikasi, Motivasi. Teknik penganalisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil ini memperlihatkan Lingkungan

Kerja, Motivasi, dan Komunikasi berdampak secara stimulant pada Semangat Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Dessy Shinta & Mauli Siagian, 2020: 338) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Komunikasi Pada Kinerja Karyawan di PT Citra Mandiri Distirbusindo, ISSN: 2337-3997, variabel dependen yang dipergunakan ialah kinerja karyawan dan variable independennya ialah Disiplin Kerja, Komunikasi. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 112 orang dengan teknik sampling jenuh. Hasil ini memperlihatkan Insentif, Disiplin Kerja, Komunikasi berdampak signifikan secara bersamaan pada Kinerja Karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo.

Penelitian (Luh Gede Vania Utami, 2021: 100) pada jurnal ekonomi dan manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar, ISSN: 2654-8151, Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang dan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Cindy Marceline, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Claudia Lorenza & Albert, 2021: 557) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, ISSN: 2597-5234, Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah Komunikasi, Kepemimpinan dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 176 orang dengan menggunakan *teknik sampling simple random*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan sama-sama sejalan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ke arah yang lebih positif dan perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan jika mau meningkatkan ketiga variabel tersebut dalam perusahaan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dibutuhkan untuk mengidentifikasi masalah, tinjauan Pustaka dan menguji hipotesis pada penelitian ini. Hal tersebut yang disusun berdasarkan pemikiran dan teori yang dianggap benar dengan kesimpulan tentang kaitan antar variabel penelitian ini.

#### **2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan secara sadar akan karyawan merupakan salah satu bagian dari asset perusahaannya serta menjadi partner dalam berusaha. Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja

sama tim. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk menciptakan semangat kerja karyawan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan timbul rasa nyaman dalam bekerja baik pemimpin maupun karyawan karena kedekatan komunikasi tersebut. Dalam mendorong semangat dan rasa nyaman karyawan bekerja harus membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi miscommunication antara sesama rekan kerja maupun individual. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi & Panuju, 2018: 86), Komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

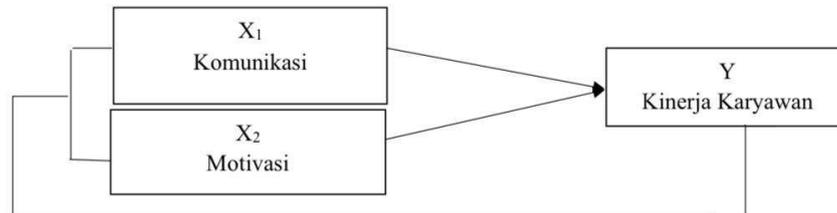
Dalam perusahaan, motivasi kerja yang tinggi perlu karena berefek pada kinerja karyawan. Motivasi seharusnya dimiliki oleh karyawan supaya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Jika seiring berjalannya waktu adanya perubahan terlihat pada karyawan dalam bekerja, maka motivasi kerja karyawan tersebut menurun, hal ini dilihat dari kinerja karyawan kurang berkualitas sehingga hasil yang dicapai berpengaruh buruk di perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi kerja yang tinggi dapat tercermin dari semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Bahkan perusahaan harus adanya motivasi yang kuat, energi dorongan juga kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pernyataan ini didukung oleh (Suparman, 2019: 53),

Motivasi yang baik akan memberi keuntungan pada perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi pencapaian tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik sesuai yang diharapkan. Kinerja yang baik pasti berhubungan positif dengan komunikasi dan motivasi yang tinggi yang diterapkan dalam perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik tidak diperoleh dengan praktis. Setiap karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik dan professional pada bidangnya masing-masing. Kinerja yang baik berpengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pernyataan ini didukung oleh (Cahyono, 2019: 97), Kinerja yang baik berpengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan benar yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya akan menggunakan informasi yang disampaikan untuk mendukung terciptanya tujuan yang ingin dicapai, motivasi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya membuat produksi dalam suatu perusahaan berjalan sesuai arahan, dengan adanya komunikasi dan motivasi yang ada pada perusahaan berdampak pada hasil kerja dan kinerja bagi para karyawan

Kerangka pemikiran yang dapat dilengkapi dengan gambaran dari variabel penelitian ini. Berikut skema kerangka pemikiran yang dapat peneliti gambarkan dibawah ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2021

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan secara teoritis diatas, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kinerja kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional.
- H<sub>2</sub>: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional.
- H<sub>3</sub>: Diduga Komunikasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional.