

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi didasari pada yang terdapat berasal dari kata Latin *communicatus*, yang dapat diartikan sebagaimana berarti berbagi atau milik bersama. Komunikasi digambarkan sebagai proses saling berbagi antara orang-orang yang melakukan kegiatan komunikasi (Pohan & Fitria, 2021)

Komunikasi mengacu pada tindakan berbagi pikiran, ide, dan emosi dengan manusia lain. Teknologi seluler saat ini memungkinkan untuk melakukan percakapan kapan saja. Pentingnya komunikasi verbal dan nonverbal dalam kehidupan sehari-hari terbukti dari banyak perspektif berbeda dari mana kita dapat melihat komunikasi manusia. Menurut (Br Ginting, 2018), tujuan dari segala jenis komunikasi adalah untuk memungkinkan satu pihak menyampaikan ide dan pemikirannya kepada pihak lain dengan cara yang dapat dipahami oleh pihak penerima dalam hal hasil yang diinginkan.

Menurut (Br Ginting, 2018) komunikasi merupakan kemampuan pengurus untuk mengembangkan, mengatur, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengelola semua pameran resmi tergantung pada kemampuannya untuk berkomunikasi secara efektif dan mahir. Baik secara verbal, tertulis, atau melalui penggunaan isyarat non-verbal seperti gerak tubuh dan ekspresi wajah, semua bentuk komunikasi mengandalkan simbol untuk menyampaikan makna yang

dimaksudkan (Ambarita et al., 2019). Beberapa otoritas ini berpendapat bahwa komunikasi paling baik dipahami sebagai proses rekursif di mana orang dan komunitas menghasilkan dan memanfaatkannya untuk memproses berbagai informasi guna membina hubungan dengan lingkungan mereka.

Tingkat kerumitan komunikasi dalam suatu organisasi jauh lebih tinggi daripada kehidupan biasa. Komunikasi organisasi, atau komunikasi internal, adalah penggunaan sarana verbal dan nonverbal untuk menyampaikan informasi di dalam suatu organisasi.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Pada penjelasan yang disampaikan (Pohan & Fitria, 2021) telah menyatakan bahwa komunikasi memiliki jenis seperti berikut:

1. Komunikasi berdasarkan penyampaian
 - a. Komunikasi verbal (lisan)
 1. Sesuatu yang berlangsung seketika dan tidak dibatasi oleh jarak, di mana kedua belah pihak dapat saling bertemu secara langsung.
 2. Apa yang terjadi secara tidak langsung karena pemisahan fisik.
 - b. Komunikasi non verbal (tertulis)
 1. Teks yang sering digunakan dalam proses mengkomunikasikan informasi yang rumit.
 2. Gambar dan foto karena saya tidak dapat menyampaikannya dalam satu kata atau satu frase.

2. Komunikasi berdasarkan perilaku

a. Komunikasi formal

Komunikasi yang berlangsung antar organisasi atau di dalam perusahaan yang kegiatannya dipandu oleh struktur organisasi.

b. Komunikasi informal

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau bisnis tetapi tidak dijelaskan dalam struktur organisasi dan tidak mendapat kesaksian resmi karena dipandang tidak relevan dengan maksud dan tujuan organisasi atau perusahaan.

3. Komunikasi berdasarkan kelangsungannya

a. Komunikasi langsung, disebut juga dengan proses komunikasi yang dilakukan secara langsung tanpa memerlukan perantara atau saluran komunikasi pihak ketiga dan tidak dibatasi oleh jarak.

b. Komunikasi tidak langsung adalah bahwa itu adalah prosedur yang melibatkan berbicara secara tidak langsung dan meminta bantuan pihak ketiga atau media komunikasi.

4. Komunikasi berdasarkan maksud komunikasi

a. Berpidato

b. Memberi ceramah

c. Wawancara

d. Memberi perintah

2.1.1.3 Fungsi Komunikasi

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan (Wandi et al., 2019) komunikasi terdapat beberapa fungsi dengan dapat meliputi:

1. Komunikasi sebagai ekspresi perasaan sangat bergantung pada komunikasi, yang memainkan peran penting dalam proses tersebut.
2. Komunikasi bertindak sebagai pengawas perilaku di dalam perusahaan.
3. Komunikasi juga berfungsi untuk memotivasi anggota staf.
4. Komunikasi berfungsi sebagai semacam evaluasi dalam proses mencapai kesepakatan di antara sekelompok individu bahwa suatu pilihan harus dicapai dengan memberikan fakta untuk menganalisis berbagai kemungkinan

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Penjelasan yang disampaikan (Rangkuti et al., 2019) komunikasi dapat memiliki faktor yang dapat meliputi:

1. Faktor dari sender atau komunikator yaitu :
 - a. Kemampuan
 - b. Tingkah laku
 - c. Pengetahuan
 - d. Saluran yang digunakan
2. Faktor dari receiver yaitu :
 - a. Keahlian
 - b. Perilaku
 - c. Pengetahuan
 - d. Media komunikasi

2.1.1.5 Indikator Komunikasi

Penjelasan yang disampaikan (Dinda et al., 2021) komunikasi dapat diukur melalui indikator yang dapat meliputi:

1. Persepsi

Memprediksi apakah suatu pesan dapat didengar oleh audiens yang dituju adalah keterampilan penting dalam komunikasi. Penerima pesan akan berspekulasi tentang pikiran dan perasaan pengirim sebagai hasilnya. Tulis pesan yang dimodifikasi untuk menjernihkan kebingungan dalam percakapan.

2. Ketepatan

Komunikasi yang terlewatkan terjadi ketika upaya untuk menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk kelompok tertentu gagal memperhitungkan kerangka mental di mana kelompok itu beroperasi.

3. Kredibilitas

Kemampuan untuk mempercayai audiens seseorang sangat penting untuk komunikasi yang efektif. Pada saat yang sama, orang yang melakukan komunikasi harus percaya pada tema sentral komunikasi

4. Pengendalian

Tanggapan audiens terhadap pesan merupakan bagian integral dari setiap proses komunikasi. Tanggapan dari mereka dapat menyebabkan komunikator merasa ingin tertawa, menangis, berakting, berubah pikiran, atau bersikap baik. Ini tergantung pada seberapa kuat penerima pesan menanggapi.

5. Keharmonisan

Jika ingin komunikasi berjalan tanpa hambatan dan mencapai apa yang ingin lakukan, harus menjadi komunikator yang kompeten yang dapat membangun dan mempertahankan hubungan baik dengan audiens target.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin, di mata banyak orang, hanyalah tindakan melatih individu atau kelompok untuk mengikuti norma yang ditetapkan. Mirip dengan bagaimana setiap perusahaan memiliki seperangkat aturannya sendiri yang harus diikuti oleh semua karyawan, setiap tempat kerja juga memiliki peraturannya sendiri tentang perilaku karyawan. Anggota kelompok yang sadar diri yang siap untuk menyesuaikan diri dengan norma yang ditetapkan menunjukkan disiplin (Poltak & Sarton, 2019).

Disiplin kerja, menurut (Shinta & Siagian, 2020) adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi stafnya, dengan tujuan lebih menumbuhkan disiplin internal dan kepatuhan terhadap norma dan kebijakan organisasi.

Sedangkan disiplin, sebagaimana didefinisikan oleh (Wau et al, 2021) adalah tingkat kesadaran individu tentang kepatuhan terhadap semua undang-undang tempat kerja dan standar masyarakat terkait. Mentalitas seseorang yang rela mengikuti semua hukum dan sadar akan kewajibannya disebut kesadaran. Memiliki disiplin diri yang kuat mengungkapkan betapa seriusnya seseorang mengambil tanggung jawab mereka. Dengan cara ini, baik perusahaan maupun

pekerjanya lebih mungkin melakukan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Sebagaimana yang disampaikan (Pandipa, 2018) disiplin kerja dapat memiliki beberapa jenis yang dapat meliputi:

1. *Self Imposed Dicipline*

Ialah disiplin diri, jenis yang berasal dari kemauan dan kesadaran diri sendiri daripada otoritas eksternal. Jika setiap orang dalam suatu organisasi mendapatkan kebutuhan dasarnya terpenuhi dan merasa seperti mereka berada di sana, maka setiap orang akan termotivasi untuk menyadari dan bersedia mematuhi semua persyaratan.

2. *Command discipline*

Ialah jenis disiplin yang berkembang ketika orang dipaksa untuk menyesuaikan diri dengan sosok yang berwibawa. Jadi, pengendalian diri ini lahir bukan dari motivasi atau kesadaran diri yang sejati, melainkan dari tekanan atau ketakutan dari luar.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sebagaimana yang dapat dijelaskan (Alam, 2020) disiplin kerja dapat memiliki beberapa faktor yang dapat meliputi :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Ketika pekerja percaya bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil atas upaya mereka, mereka cenderung mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja mereka.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pemimpin yang memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin diri dan pengendalian emosi sangat berharga di tempat kerja karena setiap orang memperhatikan bagaimana atasannya berperilaku.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika sebuah perusahaan tidak memiliki seperangkat aturan dan regulasi yang dapat dirujuk oleh semua orang, tidak akan ada upaya yang dilakukan untuk mengembangkan lingkungan yang lebih disiplin

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika sebuah perusahaan tidak memiliki seperangkat aturan tertulis yang dapat dirujuk oleh semua orang, tidak akan ada kemajuan yang dicapai dalam bidang disiplin.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Karyawan akan merasa aman dan kecil kemungkinannya untuk mengulangi kesalahan jika pelanggaran disiplin ditangani sesuai dengan konsekuensi saat ini.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang unik; mereka tidak hanya membutuhkan gaji yang kompetitif dan pekerjaan yang merangsang, tetapi juga perhatian yang saksama dari atasan mereka.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Karyawan yang menghormati satu sama lain, menghargai satu sama lain pada waktu dan tempat yang tepat, dan terlibat dalam pengambilan keputusan

tentang nasib mereka sendiri dan pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih berhasil.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Sebagaimana yang dapat disampaikan (Sherlie & Hikmah, 2020) disiplin kerja dapat diukur melalui indikator yang dapat meliputi:

1. Tanggung jawab
2. Prakarsa
3. Kerja sama
4. Ketaatan

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Memotivasi karyawan adalah mengilhami mereka untuk bangga dengan pekerjaan mereka dan menggunakan potensi penuh mereka untuk melayani perusahaan. Motivasi kerja sangat penting karena mendorong pekerja untuk mengerahkan potensi penuh mereka, yang mengarah ke hasil yang lebih besar. Memotivasi diri sendiri untuk bekerja berasal dari tempat minat yang tulus pada pekerjaan seseorang dan keinginan untuk melihatnya sampai pada kesimpulan yang sukses.

Penjelasan yang disampaikan (Rizal Fauzi, 2021) motivasi mendorong reaksi berantai dari tindakan manusia yang pada akhirnya mencapai tujuan organisasi. Semakin terinspirasi tenaga kerja, semakin produktif jadinya. Sebaliknya, jika motivasi seseorang turun, kinerjanya akan menurun. Sedangkan penjelasan (Sherlie & Hikmah, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan

dari dalam dan luar yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai kebutuhannya.

Sedangkan motivasi seseorang berasal dari dalam diri sendiri, seperti yang dikemukakan oleh (Alam, 2020) sebagaimana merupakan dorongan batin inilah yang mendorong seseorang untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan seseorang.

Menurut uraian sebelumnya, motivasi adalah jenis dorongan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan dan menginspirasi mereka untuk memenuhi kewajiban untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Pada penjelasan yang disampaikan oleh (Rakhmalina, 2021) motivasi dapat mencakup jenis yang dapat meliputi:

1. Motivasi positif

Motivasi oleh janji imbalan dari beberapa jenis. Orang sering menyukai hal-hal yang baik atau yang menghasilkan keuntungan, sehingga dengan hal-hal seperti itu, pekerja akan lebih percaya diri untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi negative

Motivasi ini ketika kinerja karyawan di bawah standar atau mereka melakukan kesalahan, atasan mereka atau orang yang menjadi tanggung jawab mereka dapat mengenakan hukuman sebagai sarana untuk mendorong mereka menjadi lebih baik. Ancaman akibat adalah insentif yang cukup bagi staf untuk mengikuti aturan. Strategi tersebut berpotensi membahayakan tenaga kerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi

Sebagaimana yang dapat disampaikan oleh (Khoerunnisa et al., 2019), motivasi dapat mencakup faktor berikut:

- A. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :
 - 1. Memiliki rasa untuk bertahan hidup
 - 2. Memperoleh apresiasi dari orang lain
 - 3. Adanya keinginan untuk berkuasa
 - 4. Keinginan dapat memiliki
 - 5. Keinginan untuk dapat diakui oleh orang lain
- B. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :
 - 1. Kepemimpinan yang baik
 - 2. Keadaan di dalam tempat kerja
 - 3. Tanggung jawab dan status
 - 4. Jaminan pekerjaan
 - 5. Peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi para pekerja

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Sebagaimana yang disampaikan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020) motivasi dapat meliputi indikator berikut:

- 1. Kondisi kerja
- 2. Perencanaan kerja
- 3. Instruksi kerja
- 4. Pengawasan
- 5. Penghargaan

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengetian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagaimana dalam melakukan pekerjaan dengan baik, pertama-tama seseorang harus mengerahkan upaya yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan itu. Keberhasilan suatu kegiatan dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan beberapa kriteria kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas sebuah tim ditentukan oleh seberapa sukses anggotanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran tim secara keseluruhan (Purbawi & Sunardi, 2022).

Kinerja seorang karyawan adalah hasil dari upaya mereka untuk melaksanakan penugasan. Saat mengevaluasi kinerja karyawan, manajer melihat hasil dari upaya mereka untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sejalan dengan standar mereka. Salah satu definisi kinerja organisasi adalah seberapa baik tugas utamanya diselesaikan relatif terhadap norma yang ditetapkan sebelumnya (Afifah et al., 2022).

Kinerja karyawan sebagaimana dapat memenuhi harapan pekerjaan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan karyawan. Motivasi pribadi yang kuat untuk bekerja keras dan memikul tanggung jawab sangatlah penting. Orang yang memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan adalah orang yang dianggap memiliki kualitas yang diperlukan, seperti bakat, kesehatan, kecerdasan, dan pendidikan, untuk melakukan tugas yang diminta dari mereka ke tingkat kualitas dan kuantitas yang dapat diterima (Arifin et al., 2022).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penjelasan yang disampaikan oleh (Wandi et al., 2019) kinerja karyawan dapat meliputi indikator berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Profesionalisme

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Penjelasan yang disampaikan (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Kemandirian

Mengacu pada jumlah pekerja di perusahaan yang mampu memenuhi kewajiban pekerjaan mereka. Adalah sejauh mana karyawan berdedikasi untuk mengambil tanggung jawab untuk organisasi tempat mereka bekerja.

2. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, memanfaatkan temuan dan mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk tugas lain.

3. Efektivitas

Tingkat aktivitas untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, memanfaatkan temuan dan mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk tugas lain.

4. Kualitas

Indikator ini ditentukan oleh integritas tenaga kerja yaitu kualitas pekerjaan yang dilakukan dan tingkat kesempurnaan, bakat, dan kemampuan.

5. Kuantitas

Ini ditunjukkan antara lain oleh jumlah keseluruhan siklus aktivitas, jumlah total unit, dan total kapasitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rubiyanto, 2019) ,tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. Metode digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Nancy et al., 2020) , tentang Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Palu. Teknik Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Melakukan kajian data dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Menurut temuan, kinerja karyawan agak dipengaruhi oleh motivasi, dan hasilnya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Ambarita et al., 2019), mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematang Siantar. Metode yang digunakan yaitu Kualitatif & Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematang Siantar.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Zendrato & Gurusinga, 2022) mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutrifood Medan. Metode yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi berganda. Yang mana hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Rr. Vemmi Kesuma, 2021), mengenai Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi. Metode penelitiannya menggunakan analisis regresi dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Supriandi & Simanjuntak, 2020), mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi. Metode penelitiannya adalah Langkah yang relevan dan terorganisir yang memakai alat analisis berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan

lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

8. Penelitian ini dilakukan oleh (Wijaya et al., 2019) , tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan.
9. Penelitian ini dilakukan oleh (Shinta & Siagian, 2020), mengenai Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Disiplin kerja, Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
10. Penelitian ini dilakukan oleh (Rumampuk et al., 2022) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif responden dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja, Kualitas karyawan dan Loyalitas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan pihak penerima dapat menangkapnya dengan cara yang dimaksudkan (Br Ginting, 2018). Hasil penelitian dapat ditemukan bahwa pada komunikasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi & Rr. Vemmi Kesuma, 2021).

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

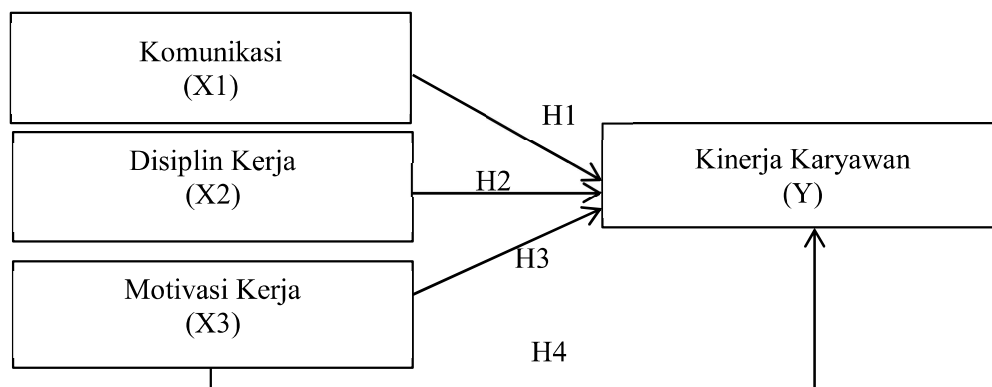
Disiplin kerja adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk terlibat dengan karyawannya untuk mengubah perilaku mereka, dengan tujuan meningkatkan kontrol diri pekerja mereka sehingga mereka dapat memenuhi standar perusahaan (Shinta & Siagian, 2020). Temuan penelitian dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan cara parsial dapat memberikan suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nancy et al., 2020)

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mendorong berbagai proses perilaku manusia dalam mengejar tujuan bisnis. Semakin besar kinerja mereka, semakin besar motivasi mereka. Dan sebaliknya, jika dorongan turun maka kinerja juga akan menurun (Rizal Fauzi, 2021). Temuan penelitian dapat menemukan bahwa pada motivasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sembiring, 2020).

2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian 2021

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu penelitian yang dapat didasari pada rumusan masalah, adapun hipotesis yang dapat dipergunakan seperti penjelasan berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

H4: Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.