

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas, bisa meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan (*accuracy*), ketahanan (*durable*), kecocokan (*relevance*), mengesankan (*impressive*), pemenuhan standar, dan lain-lainnya (Amir, 2015: 5).

Menurut Mangkunegara dalam Kasenda, (2013) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dalam Kasenda, (2013) Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing.. Sedangkan pendapat Samsudin dalam Basuki, (2009: 15) menyebutkan bahwa “prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, divisi dengan

menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Menurut Sedamayanti (2011: 206) kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2013: 226).

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuatu dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012: 117).

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari menjalankan suatu aktifitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi yang sama dengan standar tingkat keberhasilan yang sudah ditetapkan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

### 2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moeheriono, (2009: 106) terdapat empat aspek faktor penilaian kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Hasil Kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain-lain.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Menurut Basuki (2009: 15) kinerja seseorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan / upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Variabel Individu

Terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel latar belakang pribadi dan demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

2. Variabel Psikologis

Kelompok variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial dan pengalaman kerja sebelumnya.

3. Variabel Organisasi

Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kinerja individu.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu
2. Faktor organisasi

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut Abdullah (2014: 152) adalah sebagai berikut:

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas seperti ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita akan melakukan sesuatu dengan benar.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi

6. Keselamatan Kerja

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

#### **2.1.1.4 Hambatan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan,

dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pihak atasan harus dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan lebih berhati-hati.

Menurut Serdamayanti (2011: 126) beberapa faktor yang mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian manajer, kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer, oleh karena itu disarankan untuk membuat standar penilaian untuk menjadi patokan agar penilaian dapat dilakukan secara adil.

3. Perbedaan *stereotype* tertentu

Manajer dapat menjadi bias karena faktor etnis, jenis kelamin, atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penelitian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut Feriyanto & Triana (2015: 13), komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti ‘sama’. *Communico*, *communication* atau *communicare* yang berarti membuat sama (*make to common*).

Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampaian pesan dan orang yang menerima pesan. Oleh sebab itu, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk dapat memahami satu dengan yang lainnya (*communication depends on our ability to understand one another*)

Menurut Arifin dalam Hastuti, et al (2013) mengatakan secara umum, sistem komunikasi dapat bermakna sebagai tatanan, cara, metode, pola atau mekanisme kerja dan bagian-bagian atau unsur-unsur yang membentuk suatu totalitas dalam interaksi manusia. Bahkan dengan singkat dapat disebut bahwa sistem komunikasi adalah tatanan interaksi manusia melalui informasi (pesan dan tindakan) yang mencakup kebebasan dan tanggung jawab.

Komunikasi didefinisikan sebagai transfer pesan antara dua orang atau lebih terhadap suatu fenomena (Nasir, et al, 2014). Ilmu komunikasi apabila diaplikasikan secara benar mampu mencegah dan menghilangkan konflik antar pribadi, antar kelompok, antar suku dan antar ras, membina kesatuan dan persatuan umat manusia. Pentingnya studi komunikasi karena permasalahan-permasalahan yang timbul akibat komunikasi. Manusia tidak bisa hidup sendirian, ia secara tidak kodrati harus hidup bersama manusia-manusia lain, baik demi kelangsungan hidupnya, keamanan hidupnya maupun demi keturunannya.

Komunikasi adalah proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan

(*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (Devito, 2011: 24).

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi menggunakan sebuah informasi agar dapat terhubung dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam berinteraksi dan kesenjangan informasi.

### **2.1.2.2 Proses Komunikasi**

Proses komunikasi adalah setiap langkah mulai dari saat menciptakan informasi dipahami oleh komunikan (Suprpto 2011: 7). Proses komunikasi terbagi menjadi menjadi dua tahap, yakni secara primer dan secara sekunder Effendi (2011:11):

#### 1. Proses komunikasi secara primer

Adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu menerjemahkan pikiran dan perasaan komunikator kepada komunikan.

#### 2. Proses Komunikasi Secara Sekunder

Adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan media kedua

dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan sebagai sasarannya berada ditempat yang relatif jauh atau jumlahnya banyak.

### **2.1.2.3 Fungsi Komunikasi**

Dalam suatu organisasi yang baik yang berorientasi komersial maupun sosial, tindak komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi (Arifin 2012: 137), yaitu :

#### **1. Fungsi Informatif**

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (*information-processing system*). Maksudnya seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan lebih tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.

#### **2. Fungsi Regulatif**

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu :

a. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada :

1) Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan perintah

- 2) Kekuatan pimpinan dalam memberi sanksi
  - 3) Kepercayaan bawahan terhadap pimpinan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi
  - 4) Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan
- b. Berkaitan dengan pesan, pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.
3. Fungsi Persuasif
 

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk memengaruhi bawahannya daripada memberi perintah.
  4. Fungsi Intergratif
 

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Terdapat dua saluran, yaitu komunikasi formal dan informal.

#### **2.1.2.4 Indikator Komunikasi**

Adapun indikator komunikasi pada penelitian ini diambil menurut Lasswell dalam (Feriyanto & Triana, 2015: 15) adalah sebagai berikut:

1. Komunikator (*sender*), yaitu pihak yang mengirimkan pesan kepada pihak lain.

2. Pesan (*message*), yaitu isi atau maksud yang akan disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain.
3. Saluran (*channel*), yaitu media dimana pesan disampaikan kepada komunikan.
4. Komunikan (*receiver*), yaitu pihak yang menerima pesan dari pihak lain.
5. Umpan balik (*Feedback*), yaitu tanggapan dari penerimaan pesan atas isi pesan yang disampaikannya.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Kata motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar. Nawawi dalam Prawironegoro & Utari (2016: 135)

Menurut Sunyoto, (2012: 191) Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Pada dasarnya motivasi akan muncul ketika ada dorongan untuk berperilaku dan bertindak. Biasanya hal ini sering kali dihubungkan dengan kebutuhan dan keinginan manusia. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012:

273) bahwa *“the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual”*.

Kebutuhan atau keinginan pegawai pada dasarnya berbeda-beda, untuk itu perusahaan perlu melakukan survei untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan pegawainya dalam rangka menciptakan motivasi kerja.

Menurut Gitosudarmo dalam (Sutrisno, 2011: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu aktivitas tertentu yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan karyawan karena dengan motivasi dapat berpengaruh pada psikologis karyawan, sehingga berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan (Suhardi & Syaifullah, 2017).

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012: 278) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun luar seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuannya.

### 2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011: 116) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

Dapat dibedakan atas faktor interen dan faktor eksteren yang berasal dari karyawan:

#### 1. Faktor interen

Faktor interen yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidaknya, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain.

##### d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Ketika seseorang mendapatkan sebuah pengakuan dari atasan atau rekan kerja maka akan mendorong keinginan seseorang untuk bekerja lebih giat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja keras.

2. Faktor eksteren

Faktor eksteren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstren tersebut adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Motivasi yang memadai

Motivasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan,

d. Supervisi yang baik

Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi pada penelitian ini diambil menurut Sanusi (2011) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

#### **2.1.3.4 Tujuan Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya Sunyoto (2015: 98)

### **2.1.3.5 Proses Timbulnya Motivasi**

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Menurut Sunyoto (2012: 192) proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung dengan kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bias terpenuhi dari gaji atau imbalan yang diterima.

### **2.1.3.6 Langkah-Langkah Memotivasi**

Menurut Sunyoto (2012: 198) ada beberapa langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh pemimpin dalam memotivasi karyawan yaitu :

1. Pemimpin harus mengetahui apa yang dilakukan oleh bawahan.

2. Pemimpin harus berorientasi pada kerangka acuan orang.
3. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian terdahulu

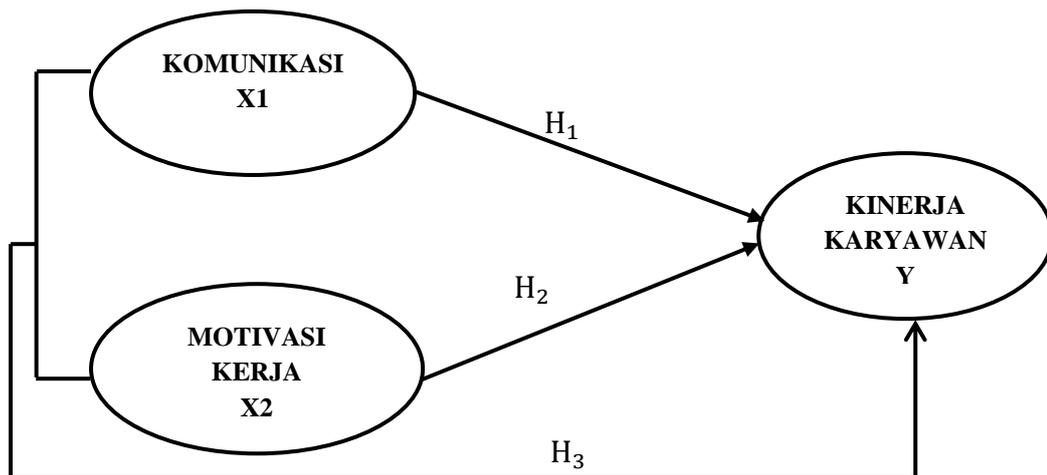
No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Udayanto, et al (2015) Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Coca Cola	X1= Komunikasi Internal X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Coca-cola
2	Purwaningrum, et al (2012) Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi pada CV Medinda Semarang	X1= Komunikasi Internal X2= Motivasi X3=Lingkungan Kerja Y=Kinerja Karyawan Z=Motivasi	Menggunakan analisis Jalur	Komunikasi internal, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi di CV. Medinda Semarang
3	Kasenda, (2013) Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	X1=Kompensasi X2= Motivasi Y=Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	(Lakoy, 2013) Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	X1=Motivasi Kerja X2=Kompensasi X3=Pengembangan Karir Y=Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara
5	Rimpulaeng, (2014) Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap	X1=Motivasi X2=Komitmen Karyawan X3=Budaya Organisasi	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya

	Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Manado	Y=Kinerja Karyawan		terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Manado
6	Hastuti, et al (2013) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo	X1=Komunikasi X2=Motivasi X3=Etos Kerja Y=Kinerja Pegawai	Regreasi Linear Berganda	Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo
7	Shahzadi, et al (2014) Impact of Employee Motivation on Employee Performance	X=Motivation Y=Employee Performance	<i>descriptive research</i>	<i>Employee motivation has a significant positive effect on employee performance</i>  Motivasi karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti (2018)

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Peneliti (2018)

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 ( $H_1$ ): Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia.

Hipotesis 2 ( $H_2$ ): Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia.

Hipotesis 3 ( $H_3$ ): Komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia.