

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Motivasi David McClelland

McClelland mengenalkan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau dalam Bahasa Indonesia dikenal sebagai Teori Motivasi Berprestasi McClelland dan sering di sebut juga dengan *Three Need Theory* (Teori Tiga Kebutuhan McClelland), pertama kali dikembangkan oleh David McClelland pada tahun 1960-an, yang disebut sebagai ide Motivasi Pencapaian McClelland, dalam sebuah pernyataan dari Hasibuan dalam (Ruliana, 2020) karyawan memiliki cadangan energi potensial. Keadaan dan kemungkinan yang ada, serta dorongan motivasi individu, menentukan bagaimana energi dilepaskan dan digunakan. Karyawan akan termotivasi oleh faktor-faktor berikut: (1) kekuatan motivasi dan kekuatan yang mendasarinya; (2) antisipasi keberhasilan; dan (3) pentingnya imbalan yang terkait dengan tujuan. Seseorang termotivasi oleh hal-hal berikut:

a. Kebutuhan Akan Prestasi (*nAch*):

Kebutuhan ini mengarahkan individu untuk berusaha mencapai keunggulan dan sukses dalam tugas-tugas yang sedang di hadapi. Individu yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai prestasi sering bekerja keras untuk memenuhi harapan, berusaha untuk unggul, dan mencari tantangan baru. Kebutuhan ini memiliki Karakteristik Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan sedang, dan keberhasilan dapat dicapai melalui usaha dan kemampuan. Karyawan cenderung menghindari tugas

yang terlalu mudah karena tidak menantang, serta tugas yang terlalu sulit karena risiko kegagalannya tinggi, dan sangat menghargai umpan balik yang konkret dan spesifik tentang kinerja karyawan, yang dapat membantu memperbaiki dan mencapai tujuan yang lebih tinggi di masa depan.

b. Kebutuhan Akan Afiliasi (*nAff*):

Kebutuhan ini berfokus pada keinginan untuk menjalin dan memelihara hubungan sosial yang positif. Orang dengan kebutuhan akan afiliasi yang tinggi berusaha untuk diterima dan disukai oleh orang lain, serta menghargai kebersamaan dan kerja sama dalam lingkungan sosial. Karakteristik Individu dengan kebutuhan ini biasanya merasa puas dalam situasi yang melibatkan kerja sama tim dan interaksi sosial. Karyawan seringkali menghindari konflik dan lebih memilih harmoni dalam hubungan interpersonal. Karyawan seringkali menjadi mediator dalam kelompok dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kohesif dan mendukung. Keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan ini dapat meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan dan memperkuat ikatan sosial dalam kelompok.

c. Kebutuhan Akan Kekuasaan (*nPow*):

Dorongan untuk mempengaruhi, mengendalikan, dan memiliki otoritas atas orang lain tercermin dalam keinginan akan kekuasaan. Dorongan ini dapat mengambil dua bentuk: kebutuhan akan kekuasaan institusional, yaitu keinginan untuk meyakinkan orang lain agar mendukung tujuan kelompok atau organisasi, dan kebutuhan akan kekuasaan pribadi, yaitu kebutuhan untuk mengendalikan orang lain agar merasa puas dan diakui. Orang-orang yang menunjukkan tanda-tanda memiliki keinginan kuat untuk kekuasaan sering memilih peran yang

memberikan mereka pengaruh dan kontrol. Pekerja mampu merencanakan dan mengoordinasikan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, dan mereka sering menunjukkan kualitas kepemimpinan yang kuat. Pekerja juga mungkin ingin naik dalam hierarki sosial atau organisasi dan mendapatkan pengakuan.

Oleh sebab itu Teori ini berlaku di tempat kerja misalnya Manajer dapat menerapkan pemahaman tentang Teori Motivasi David McClelland untuk mengelola tim mereka secara lebih efektif. Dengan mengidentifikasi kebutuhan utama setiap karyawan, manajer dapat menugaskan pekerjaan yang sesuai dengan motivasi intrinsik karyawan tersebut. Misalnya, karyawan dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi dapat diberikan proyek-proyek yang menantang dan memiliki tujuan jelas, sementara mereka yang memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi dapat ditempatkan dalam tim yang membutuhkan kerja sama dan komunikasi yang intens. Teori Motivasi David McClelland tetap merupakan kerangka kerja yang berharga untuk memahami motivasi manusia. Dengan memahami dan mengaplikasikan teori ini, manajer dan individu dapat merancang strategi untuk meningkatkan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan dalam berbagai konteks. Teori ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana motivasi dapat diarahkan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi.

2.2 Tinjauan Konseptual

2.2.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi didasarkan pada hubungan antara individu dalam jabatan atau posisi yang berbeda di dalam perusahaan. Dalam komunikasi organisasi, seseorang dalam jabatan atau posisi adalah unit dasar. Dalam sebuah

pekerjaan, komunikasi ditentukan oleh posisi seseorang. Komunikasi terjadi ketika satu individu menghasilkan pesan, yang kemudian diinterpretasikan oleh individu lain, menghasilkan "pertunjukan" dan pesan baru (Ruliana, 2020).

Menurut Argyris (1994) yang dikutip (Cindoswari and Framana 2021) komunikasi sebagai kegiatan dimana individu, kelompok atau organisasi mengirimkan sebuah informasi atau pesan kepada individu lainnya, kelompok lainnya, atau organisasi lainnya. Dalam sebuah organisasi, komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam membangun hubungan dan menyusun struktur kerja. Komunikasi organisasi melibatkan transmisi dan pertukaran informasi, pemikiran, dan pesan antar individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, mencakup berbagai jenis komunikasi dalam struktur organisasi seperti metode formal dan informal, serta saluran vertikal, horizontal, dan diagonal.

Menurut tradisi sosiokultural komunikasi dapat mempengaruhi aktivitas sosial dan mempengaruhi realitas organisasi selain menjadi sarana penyebaran informasi. Makna bersama diciptakan melalui pertemuan sehari-hari antara orang-orang dan menjadi dasar bagi sikap, keyakinan, dan perilaku di dalam perusahaan. Komunikasi dalam lingkungan sosiokultural juga mempengaruhi bagaimana orang melihat posisi mereka, bagaimana struktur sosial dibentuk, dan bagaimana standar organisasi ditegakkan atau diperdebatkan, seperti yang dijelaskan oleh (Rorong 2019).

Menurut (Pramanik 2020) efektivitas komunikasi dapat dinilai melalui dimensi utama:

- a. Pemahaman, yang mengacu pada penerima pesan yang secara akurat memahami makna pesan yang dimaksudkan.
- b. Kepuasan, yang berkaitan dengan respons emosional individu yang terlibat dalam komunikasi.
- c. Persuasi, yang melibatkan mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui pesan yang disampaikan.
- d. Peningkatan hubungan, dan mendorong tindakan, selanjutnya komunikasi memotivasi individu untuk bertindak sebagaimana dimaksud.

2.2.1.1 Perspektif Teoretis dalam Komunikasi Organisasi

Metode teoretis sangat penting untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang komunikasi organisasi karena metode teoretis menjelaskan bagaimana komunikasi diterima, ditransmisikan, dan mempengaruhi budaya serta struktur organisasi. *Network theory* atau teori jaringan oleh Noshir Contractor & Peter Monge adalah unit dasar dari hubungan antara individu atau sebuah organisasi. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterhubungan antar individu dalam organisasi, di mana setiap orang memiliki jaringan pribadi yang unik melalui komunikasi dengan orang lain. Jaringan ini terbentuk dari hubungan antar simpul yang mengatur pekerjaan dalam organisasi, dan bukan hanya membentuk struktur organisasi, tetapi juga membangun realitas sosial organisasi tersebut, menciptakan pola interaksi yang mempengaruhi cara kerja dan kinerja secara keseluruhan (Littlejohn, Foss, & Oetzel, 2017).

Organisasi biasanya terdiri dari banyak kelompok kecil, yang terhubung menjadi kelompok-kelompok yang lebih besar dalam jaringan organisasi. Saluran

komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan terbentuk ketika anggota satu kelompok menjalin koneksi dengan anggota kelompok lain di tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah dalam struktur organisasi. Fenomena ini dikenal sebagai komunikasi vertikal. Individu yang berkomunikasi satu sama lain terhubung dalam kelompok, yang pada gilirannya terhubung dalam jaringan keseluruhan. Hubungan antara orang-orang atau kelompok setara di dalam sebuah organisasi ketika mereka bekerja sama atau berbagi informasi tanpa adanya perbedaan hierarkis disebut sebagai komunikasi horizontal.

Karena tidak ada hierarki yang jelas di antara kelompok-kelompok dalam organisasi ini, interaksi diperkuat oleh hubungan mereka. Sebuah informasi dapat didefinisikan oleh tujuannya, seberapa luas tujuan tersebut dibagikan, dan fungsinya dalam organisasi. Ketika orang-orang dari berbagai departemen dan tingkat administrasi bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, ini dikenal sebagai komunikasi diagonal. Ini menghilangkan kebutuhan akan saluran komunikasi vertikal atau horizontal konvensional dan memungkinkan berbagi informasi yang lebih efisien di berbagai kelompok (Littlejohn, Foss, & Oetzel, 2017).

2.2.1.2 Indikator Pengukuran Komunikasi Organisasi

Menurut (Muhammad, 2017) ada banyak komponen kritis yang harus diperhatikan selama proses komunikasi organisasi:

1. Komunikasi Vertikal

Dalam sebuah organisasi, komunikasi vertikal merupakan pertukaran informasi antara atasan dan bawahan yang berfungsi untuk menginspirasi,

memimpin, mengoordinasikan, dan mengatur berbagai tugas di tingkat bawah. Dalam sebuah organisasi, komunikasi vertikal adalah pertukaran informasi antara atasan dan bawahan yang berfungsi untuk menginspirasi, memimpin, mengoordinasikan, dan mengatur berbagai tugas di tingkat bawah. Pada dasarnya komunikasi vertikal memiliki dua metode yaitu:

a) Komunikasi Vertikal ke Bawah (*Downward Communication*)

Menurut dalam bukunya (Muhammad, 2017) aliran komunikasi dari pemimpin atau atasan kepada bawahan mereka tercermin dalam komunikasi ke bawah. Tipe komunikasi organisasi kebawah menurut Muhammad Arni adalah:

1. Instruksi tugas: Memberikan bawahan petunjuk tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.
2. Pesan yang rasional: Menjelaskan tujuan dari tindakan tersebut dan bagaimana tindakan itu sesuai dengan tujuan keseluruhan organisasi atau operasi lainnya.
3. Ideologi: Merupakan perluasan dari pesan yang rasional.
4. Informasi: Pesan yang berisi rincian tentang seberapa akurat seseorang melakukan pekerjaannya.
5. Umpan balik: Pesan yang berisi rincian tentang seberapa akurat seseorang melaksanakan pekerjaannya.

b) Komunikasi Vertikal ke Atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas adalah pergerakan informasi dari bawahan ke atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Menurut (Muhammad, 2017) Mayoritas temuan dari pemeriksaan studi tentang komunikasi ke atas sering

menunjukkan bahwa komunikasi terjadi dengan cara-cara berikut dari bawah ke atas:

1. Laporan kinerja: Bawahan sering memberikan informasi kepada atasan dalam aktivitas pekerjaan mereka, pencapaian, kemajuan dalam pekerjaannya.
2. Tantangan kerja: Menggambarkan kesulitan kerja yang luar biasa yang mungkin memerlukan bantuan orang lain.
3. Rekomendasi perbaikan: Memberikan rekomendasi atau ide tentang bagaimana departemen mereka sendiri atau bisnis secara keseluruhan dapat ditingkatkan.
4. Umpan balik: Menyampaikan pemikiran dan emosi mereka tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan perusahaan. atau bagaimana para peneliti memahaminya dalam hal dukungan untuk *inter-attraction*.

2. Komunikasi Horizontal

Menurut (Muhammad, 2017) berbagi informasi di antara rekan kerja dalam satuan kerja yang setara dikenal sebagai komunikasi horizontal. Karyawan yang ditugaskan pada posisi pengawas yang sama dan tingkat kekuasaan yang sama di dalam perusahaan membentuk unit kerja. Tujuan komunikasi horizontal adalah:

- a) Berbagi informasi: Berbagi informasi di antara rekan kerja dalam unit kerja yang sama.
- b) Penyebaran rencana: Menyebarkan rincian rencana kerja
- c) Penyelesaian konflik: Sebagai cara untuk menyelesaikan konflik
- d) Kompromi: Untuk mencapai kompromi atau jalan tengah
- e) Dukungan antarpribadi: Untuk mempromosikan dukungan antarpribadi

3. Komunikasi Diagonal

Ketika dua orang berada di tingkat yang berbeda dan tidak saling mengendalikan secara langsung, mereka menggunakan komunikasi diagonal. Meskipun tidak sering digunakan dalam organisasi, komunikasi diagonal sangat penting ketika anggota tidak dapat berinteraksi dengan sukses melalui saluran lain. Menggunakan komunikasi ini akan menghemat uang dan waktu sambil juga memenuhi tuntutan dinamika rumit lingkungan organisasi. Dalam konteks ini, penelitian oleh (Widiharjanti and Chaerowati 2023) menunjukkan bahwa komunikasi diagonal di antara pegawai Telkom Bandung dalam program *Reverse Coach* Komunikasi diagonal merupakan elemen penting dalam organisasi modern berfungsi untuk:

1. Kolaborasi: Menghubungkan karyawan dari berbagai tingkatan dan unit, hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong kolaborasi antar departemen
2. Transparansi: Menciptakan transparansi dalam proses kerja, dan menyediakan solusi komunikasi yang fleksibel
3. Pertukaran informasi: Memungkinkan pertukaran informasi yang lebih efektif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut (Rexady, Lestari, and Prayudi 2023) Calk dan Patrick (2017) menegaskan bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa pekerja yang lebih termotivasi cenderung bekerja lebih keras, dan sebaliknya karyawan lebih

termotivasi cenderung sukarela melakukan tugas dengan komitmen yang lebih besar.

Menurut (Nur and Yurika 2023) manusia mempunyai ciri-ciri fisik dan mental yang unik yang membedakannya dengan makhluk lain. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, para pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang elemen-elemen yang memotivasi tenaga kerja mereka. Motivasi seseorang adalah proses yang kompleks yang mempengaruhi tingkat, arah, dan ketekunan usaha mereka dalam mengejar tujuan mereka. Penekanan pada motivasi sebagai variabel kunci ini diperlukan karena adanya hambatan komunikasi antara pimpinan, bawahan, dan rekan kerja, serta menurunnya semangat kerja akibat beban kerja yang berat. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memberikan dukungan untuk menjaga tingkat motivasi yang tinggi di kalangan karyawan.

Lebih lanjut dikemukakan (Nurjanah, Parashakti, and Perkasa 2023) bahwa motivasi berfungsi sebagai suatu proses pemberian dorongan dan rangsangan, yang menimbulkan suatu motif atau daya penggerak untuk menumbuhkan rasa pengabdian di kalangan karyawan dalam usaha kerjanya, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi.

2.2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Kadir 2018) Motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar dan motivasi intrinsik dari dalam diri pekerja. Elemen-elemen ini mungkin berdampak pada seberapa baik karyawan bekerja untuk perusahaan. Memberikan penghargaan kepada karyawan mereka adalah salah satu cara manajer dapat menginspirasi

tenaga kerja mereka. Manajer harus menerima variasi individu dan keragaman, memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diinginkan orang dari pekerjaan mereka, dan mendistribusikan insentif dengan cara yang memenuhi kebutuhan bisnis dan setiap karyawan untuk mengoptimalkan efek dari penghargaan.

Motivasi intrinsik, yang didorong oleh kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif. Sementara itu, motivasi ekstrinsik, yang didorong oleh penghargaan eksternal, mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. (kurniawan, et al., 2022) menegaskan bahwa motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai pengaruh internal dan eksternal. Contoh pengaruh internal meliputi berikut ini:

- a. Persepsi diri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Kinerja kerja yang dihasilkan.

Sementara itu, variabel eksternal berikut juga mempengaruhi motivasi individu:

- a. sifat dan jenis pekerjaan
- b. kelompok tempat seseorang berada
- c. perusahaan tempat seseorang bekerja
- d. suasana keseluruhan
- e. sistem insentif yang ada dan penerapannya.

2.2.2.2 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Seperti yang di ungkapkan Winardi dalam (kurniawan, et al., 2022) bahwa pencapaian tujuan tertentu dipengaruhi oleh tiga faktor yang terkait dengan motivasi, khususnya:

- a. Keinginan: Ketika seseorang memiliki keinginan, itu memotivasi mereka untuk bekerja menuju pencapaian tujuan mereka.
- b. Kebutuhan: Ketika seseorang dalam keadaan membutuhkan, mereka sangat termotivasi. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu, seperti gaji atau upah, Mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efektif.
- c. Perasaan aman: Orang-orang termotivasi untuk bertindak karena mereka merasa aman untuk bertindak, dan mereka juga akan bekerja untuk mencapai sesuatu karena takut tidak bertindak.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar 2021) Kinerja seseorang ditentukan oleh seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan dapat melibatkan beberapa kriteria, antara lain kualitas hasil kerja, kemampuan bekerja secara mandiri atau kolaboratif, ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap tugas, inisiatif dalam penyelesaian masalah, kompetensi dalam pelaksanaan tugas, dan keterampilan komunikasi antara rekan kerja dan atasan.

Menurut (Atmojo and Pradana 2020) Kinerja dapat diartikan sebagai evaluasi dan perbandingan hasil yang dicapai melalui tugas yang diberikan oleh suatu

perusahaan. Kedisiplinan karyawan adalah ukuran seberapa baik mereka menangani tenggat waktu dan manajemen waktu. Efektivitas melihat seberapa efisien sumber daya digunakan untuk meningkatkan produktivitas, dan independensi mengevaluasi kemampuan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan komitmen mereka terhadap organisasi.

2.2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan sangat bervariasi di antara individu. Seperti yang dicatat oleh (Ruliana, 2020) menurut Devis variabilitas ini dapat dikaitkan dengan dua faktor utama yaitu:

1. Kemampuan: Keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas mereka. Ini mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan.
2. Motivasi: inspirasi dari sumber eksternal dan internal yang mendorong upaya produktif. Motivasi ekstrinsik berasal dari sumber luar seperti kompensasi dan tunjangan, tetapi motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang dan mencakup hal-hal seperti perasaan pencapaian dan kepuasan pribadi.

2.2.3.2 Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan untuk menilai kinerja secara tidak langsung, ukuran kinerja merupakan kriteria langsung yang digunakan untuk penilaian kuantitatif. Indikator dan ukuran keduanya penting untuk mengevaluasi pencapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Menurut Mitchell dalam (Ruliana, 2020) bahwa kinerja individu dalam suatu organisasi dapat dievaluasi berdasarkan lima dimensi yang berbeda. Dimensi-

dimensi ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menilai kinerja secara keseluruhan.

1. Kualitas Pekerjaan: Kinerja seorang karyawan tercermin dalam kualitas pekerjaannya. Ketika seorang karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, itu adalah tanda bahwa karyawan juga bekerja dengan baik. Di sisi lain, bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan juga kurang baik jika pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan itu berkualitas rendah.
2. Kecepatan: Seorang karyawan menunjukkan kinerja yang baik ketika dapat beroperasi secara efisien sesuai dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) yang relevan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada karyawan dengan cepat.
3. Ambil inisiatif: Pekerja dengan tingkat inisiatif yang tinggi akan menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Selain itu, karyawan selalu mencari ide-ide segar, informasi, dan keahlian untuk membantu dalam proses kerja. Secara alami, ini akan berdampak pada kinerja inisiatif tinggi para personel.
4. Kemampuan: Kinerja yang baik ditunjukkan dalam keterampilan yang dimiliki oleh pekerja. Pekerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan, tidak peduli seberapa sulit pekerjaan tersebut.
5. Interaksi: Komunikasi dapat berdampak pada hasil kerja seorang karyawan. Seseorang dengan keterampilan komunikasi yang efektif dapat berinteraksi dan berkomunikasi baik secara vertikal dengan atasan karyawan maupun secara horizontal dengan rekan kerja.

2.2.4 Hubungan Antara Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Kinerja

Menurut (Muwaffaq and Triyono 2024) Pada hakikatnya, organisasi berfungsi sebagai ruang khusus yang mana individu-individu melakukan aktivitas dengan tanggung jawab tertentu yang diberikan kepadanya berdasarkan perannya masing-masing. Selain itu, dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota organisasi, individu harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan yang disepakati dan diakui bersama dalam organisasi. Kejelasan aturan-aturan ini dalam suatu organisasi dapat berdampak signifikan terhadap efisiensi dan struktur anggotanya.

Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dengan menawarkan dukungan sosial, kritik konstruktif, dan informasi yang jelas. Karyawan dengan motivasi tinggi akan bekerja lebih keras dan lebih cerdas, yang akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Menurut (Payapo and Kusuma 2024) untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem komunikasi yang efisien dan teknik motivasi yang sesuai diterapkan. Sebuah iklim komunikasi yang terbuka dan jujur membuat pekerja merasa didengar dan dihargai di tempat kerja.

Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang berasal dari kepuasan pribadi dan pencapaian tujuan. Penghargaan dan pengakuan yang disampaikan melalui komunikasi yang tepat juga dapat memperkuat motivasi ekstrinsik, yang berasal dari penghargaan eksternal seperti gaji dan bonus. Kombinasi dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik ini berkontribusi pada kinerja

karyawan yang optimal. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk mengembangkan dan memelihara saluran komunikasi yang efektif dan strategi motivasi yang tepat. Pelatihan dan pengembangan karyawan, umpan balik kinerja yang konstruktif, dan penghargaan yang adil adalah beberapa contoh strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan, motivasi, dan komunikasi sangat terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Kinerja dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif dengan meningkatkan motivasi. Kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi, menciptakan siklus positif yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang memahami dan mengikuti prinsip-prinsip ini akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Virda Ghesela Rexady, Puji Lestari, dan Prayudi (2023) Jurnal Ilmu Komunikasi, Volume 21 No. 2. Sinta 2 DOI: <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, Sobel test, dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan utamanya adalah penggunaan motivasi kerja sebagai variabel intervening, yang berbeda dengan

penelitian lain yang langsung menghubungkan komunikasi organisasi dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di KUD Minanga Ogan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan cara karyawan melaksanakan tugas mereka. Komunikasi yang efektif di antara anggota tim mendorong pemahaman dan kolaborasi yang lebih baik, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan hasil kerja. Demikian pula, gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh manajer memengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan, yang mengarah pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Yang terpenting, penelitian ini juga mengidentifikasi motivasi kerja sebagai faktor mediasi utama yang menghubungkan komunikasi dan kepemimpinan dengan kinerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih tekun dan mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kesimpulan ini, penelitian ini menggunakan metode analisis yang ketat, termasuk analisis regresi berganda, uji Sobel, dan analisis jalur. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya membina hubungan interpersonal yang baik dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

2.3.2 “Peran Sumber Daya Manusia dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai.” Nilam Sari, Abrar Amri (2018) *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, Sinta 1 Vol. 18, No. 2 (2018), hlm. 227-249. doi: 10.18326/ijtihad.v18i2.227-249

Metode yang digunakan adalah campuran (mixed method), baik kuantitatif maupun kualitatif. Penelitian ini menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian ini adalah sektor perbankan syariah, berbeda dengan penelitian penulis yang berfokus pada perusahaan non-finansial (JMS Batam), dengan konteks yang berbeda dalam mengukur kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di sektor perbankan Islam di Aceh, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan. Hal ini dapat dicapai secara efektif melalui program pelatihan berkelanjutan yang membuat karyawan selalu mengetahui praktik industri terkini dan kepatuhan Syariah. Selain itu, menumbuhkan budaya kolaborasi di antara staf mendorong berbagi pengetahuan dan kerja sama tim, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Perencanaan strategis jangka panjang juga penting, karena membantu menyelaraskan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan bank secara keseluruhan. Dengan berinvestasi di bidang-bidang ini, bank Islam di Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat kemampuan organisasi, dan memastikan pertumbuhan dan stabilitas jangka panjang dalam lingkungan keuangan yang kompetitif.

2.3.3 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Nadia Rahmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Dhenny Asmarazisa Azis, Gandhi Sutjahjo, dan Widyo Winarso (2023) Jurnal dimensi ISSN: 2085-9996 Volume 12 Nomor 1: 202-211
<https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5067>

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam. Perbedaan utamanya adalah penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja selain dari motivasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap 82 karyawan yang bekerja di PT. Simatelex Manufactory di Batam, dengan tujuan untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini terutama difokuskan pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak negatif dan secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan dalam konteks ini mungkin tidak secara langsung meningkatkan atau menghambat tingkat kinerja. Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan disiplin, termotivasi, dan beroperasi dalam lingkungan kerja yang kondusif, kinerja mereka cenderung meningkat secara nyata. Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, yang menyoroti pentingnya pendekatan holistik terhadap manajemen organisasi. Wawasan ini menunjukkan bahwa perusahaan seperti PT. Pabrik Simatelex harus fokus pada

pengembangan lingkungan kerja yang disiplin, memotivasi, dan mendukung untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, daripada hanya mengandalkan penyesuaian gaya kepemimpinan. Secara keseluruhan, studi ini menggarisbawahi sifat kinerja karyawan yang beragam dan perlunya strategi yang komprehensif untuk meningkatkan efektivitas tempat kerja.

**2.3.4 “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar”
Jamil Salim Basalamah dan Serlin Serang (2022) *Journal of Management Science (JMAS)* Volume 3 No. 1 (2022)**

Penelitian ini Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan studi kasus dan survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi sebagai faktor dominan. Perbedaan utamanya adalah penelitian ini mengidentifikasi kompetensi dan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Studi ini menyimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Pelabuhan Utama Makassar. Di antara faktor-faktor ini, Kompetensi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Ketika karyawan terampil, termotivasi, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, kinerja secara keseluruhan meningkat, yang mengarah pada manajemen yang lebih efektif dan keberhasilan operasional di pelabuhan.

2.3.5 “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama” Diva Mardianti dan Titis Tatasari (2021) JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)

Volume: 1 Nomor 2, E-ISSN: 2797-7161

<https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.1019>

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Ini berbeda dengan penelitian lain yang mana motivasi umumnya ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks industri atau budaya organisasi.

Studi yang dilakukan di PT Sumber Anugerah Utama menyoroti pentingnya budaya organisasi dan komunikasi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif menumbuhkan rasa memiliki, nilai-nilai bersama, dan komitmen yang meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Selain itu, komunikasi yang efektif memastikan karyawan mendapatkan informasi yang jelas dan dapat bekerja sama secara efisien, yang mendukung peningkatan hasil kinerja. Meskipun motivasi berperan penting, penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk mendorong kinerja tanpa dukungan budaya yang kuat dan komunikasi yang lancar. Ketiga faktor ini budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi bekerja secara kolektif untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas tinggi. Manajemen

disarankan untuk memprioritaskan pengembangan budaya positif dan komunikasi terbuka, bukan hanya mengandalkan insentif motivasi. Dengan pendekatan holistik yang mengintegrasikan elemen-elemen ini, kinerja karyawan dapat meningkat signifikan dan mendukung pertumbuhan organisasi.

2.3.6 “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022” Chandra Rio Himawan dan tim (2023) Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Sosial (JKOMDIS), Volume 3 Nomor 1, pada Maret 2023, halaman 1-7. DOI : <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.457>

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh sebesar 42% terhadap motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Perbedaannya adalah fokus penelitian ini pada pengaruh komunikasi terhadap motivasi, sedangkan penelitian lain mengkaji pengaruh komunikasi dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung Yogyakarta selama tahun 2022. Temuan penelitian mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara praktik komunikasi yang efektif dengan tingkat motivasi karyawan. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi menyumbang sekitar 42% dari variasi motivasi karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika saluran komunikasi jelas, transparan, dan terpelihara dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih terlibat, dihargai, dan

termotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Namun, penting untuk dicatat bahwa 58% faktor yang memengaruhi motivasi kerja masih belum terukur dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup ciri-ciri kepribadian individu, gaya kepemimpinan, lingkungan tempat kerja, atau pengaruh eksternal. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan peran penting komunikasi organisasi yang kuat dalam membina tenaga kerja yang termotivasi. Oleh karena itu, meningkatkan strategi komunikasi dapat menjadi pendekatan yang berharga bagi PT Marga Agung Yogyakarta untuk meningkatkan moral karyawan, produktivitas, dan keberhasilan organisasi di masa mendatang.

2.3.7 “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Nunu Nurjanah dan tim (2023) Global: Jurnal Lentera BITEP, Volume 01 Nomor 03

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cipta Nugraha Utama. Perbedaan utamanya adalah penelitian ini mencakup variabel tambahan seperti kompensasi dan lingkungan kerja, sementara penelitian lain mungkin lebih fokus pada komunikasi organisasi dan motivasi. Studi ini menyimpulkan dengan tegas bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. Cipta Nugraha Utama. Penelitian ini menyoroti bahwa ketika karyawan diberi kompensasi yang adil, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi.

Selain itu, motivasi memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya, menumbuhkan rasa tujuan dan dedikasi di tempat kerja. Lingkungan kerja, yang meliputi lingkungan fisik, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal, juga sangat memengaruhi efektivitas dan kepuasan karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor ini, karena faktor-faktor tersebut merupakan bagian integral untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dalam konteks persaingan global yang ketat, organisasi harus memprioritaskan penciptaan paket kompensasi yang kompetitif, memotivasi karyawan secara efektif, dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Melakukan hal itu tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga meningkatkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, memastikan pertumbuhan berkelanjutan dan keunggulan kompetitif di era global.

2.3.8 “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat” Bima Satrya Widayat, Mohammad Bukhori, dan Tin Agustina Karnawati (2023) Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7 Nomor 1, <https://doi.org/10.35130/jrimk>

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini

menggunakan tiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja, sementara penelitian lain mungkin menggunakan variabel yang berbeda.

Studi ini mengeksplorasi hubungan antara kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di karyawan layanan HINO di Lahat. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan yang menerima kompensasi dan motivasi yang memadai cenderung merasa lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Namun, pengaruh langsung kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Sebaliknya, pengaruh tersebut dimediasi melalui kepuasan kerja, menunjukkan bahwa karyawan yang puas lebih cenderung berkinerja lebih baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu fokus pada pengembangan kepuasan kerja dengan memberikan kompensasi yang adil dan strategi motivasi untuk secara tidak langsung meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen karyawan, di mana karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan merasa termotivasi akan lebih berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi dan kualitas layanan.

2.3.9 “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan” Elvie Maria Edison Wandry (2021) Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX Vol4No2.pp93-102 p-ISSN: 2622 – 5204, e-ISSN: 2622 – 5190, <https://doi.org/10.46880/mtx>

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sampai batas tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa peningkatan faktor-faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan utamanya adalah, meskipun penelitian lain hanya menggunakan dua variabel independen, penelitian ini menggunakan tiga variabel.

Penelitian ini menyelidiki dampak komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Swalayan Maju Bersama Medan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa ketiga faktor ini bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Secara khusus, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif mendorong kejelasan dan pemahaman di antara staf, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Secara bersamaan, lingkungan kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya dengan menyediakan sumber daya yang diperlukan dan suasana yang positif. Secara kolektif, elemen-elemen ini menyumbang sekitar 71,5% dari variasi dalam kinerja karyawan, yang menunjukkan pengaruh substansial mereka. Hasil tersebut menggarisbawahi pentingnya bagi manajemen untuk fokus pada peningkatan saluran komunikasi, memotivasi karyawan, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan keberhasilan organisasi. Pendekatan komprehensif ini dapat mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.3.10 “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung” Marindo Firdaus dan Lukmanul Hakim (2020) Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1(2019), 115–121.

<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/2572/1188>

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup variabel kepemimpinan, memberikan perspektif lebih holistik dibandingkan penelitian lain yang lebih fokus pada komunikasi dan motivasi.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 37 karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara berbagai variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa saluran komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, dan motivasi yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya

membina lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik di antara karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Metode	Hasil Penelitian	State of the art
1.	Virida Ghesela Rexady, Puji Lestari, Prayudi (2023) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Komunikasi, Volume 21 No. 2. Sinta 2. https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146 ,	Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, Sobel test, dan analisis jalur.	Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Memasukkan motivasi kerja sebagai variabel intervening, berbeda dengan peneliti yang langsung menghubungkan komunikasi organisasi dan motivasi dengan kinerja karyawan. Menyediakan pemahaman tentang bagaimana komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan berfungsi sebagai mediator dalam mempengaruhi kinerja
2.	Nilam Sari, Abrar Amri (2018) Peran Sumber Daya Manusia dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai. Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan Vol. 18, No. 2 (2018), pp. 227-249, Sinta 1 doi:	Campuran (Mixed Method), kuantitatif dan kualitatif	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini berfokus pada sektor perbankan syariah, sementara penelitian penulis fokus pada perusahaan non-finansial (JMS Batam), serta konteks yang berbeda dalam mengukur kinerja karyawan.

	10.18326/ijtihad.v18 i2.227-249			
3.	Nadia Rahmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Dhenny Asmarazisa Azis, Gandhi Sutjahjo, dan Widy Winarso (2023) - Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal dimensi DOI: https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5067 ISSN: 2085-9996 Volume 12 Nomor 1: 202-211	Jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dengan analisis regresi linier berganda.	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam.	Menambahkan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja selain dari motivasi. Peneliti memperkenalkan hubungan yang lebih luas antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.
4.	Jamil, Salim Basalamah, Serlin Serang - Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Journal of Management Science (JMAS) Volume 3 No. 1 (2022)	Metode deskriptif kuantitatif dengan studi kasus dan survey.	Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi sebagai faktor dominan.	Penelitian ini mengidentifikasi kompetensi, motivasi, dan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Penelitian ini menangani masalah dalam peningkatan

				kinerja di sektor kepelabuhanan dengan mengintegrasikan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja.
5.	Diva Mardianti dan Titis Tatasari (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Anugerah Utama. JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi) Volume: 1 Nomor 2, E-ISSN: 2797-7161 DOI: doi.org/10.47709/jebma.v1i2.1019	Metode kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.	Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan.	Berbeda dengan penelitian lain, motivasi tidak ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks industri atau budaya organisasi. Penelitian ini mengembangkan pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di sektor manufaktur.
6.	Chandra Rio Himawan et al. (2023) "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022" Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Sosial (JKOMDIS), Volume 3 Nomor 1, pada Maret 2023, halaman 1-7. https://doi.org/10.47	Kuantitatif, menggunakan analisis regresi sederhana dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.	Komunikasi organisasi memiliki pengaruh sebesar 42% terhadap motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti,	Penelitian ini fokus pada pengaruh komunikasi terhadap motivasi, sedangkan peneliti mengkaji pengaruh komunikasi dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menawarkan pendekatan baru dalam mempelajari dampak komunikasi

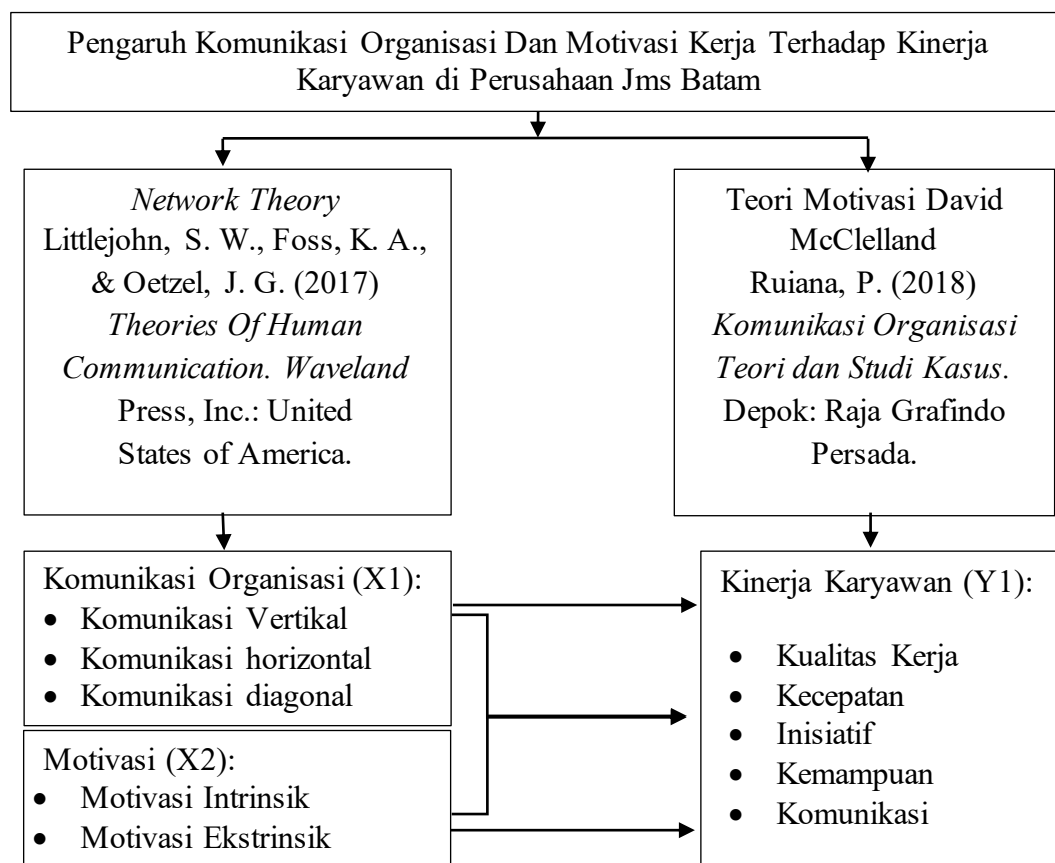
	233/jkomdis.v3i1.457			organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.
7.	Nunu Nurjanah et al. (2023) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Global: Jurnal Lentera BITEP, Volume 01 Nomor 03	Kuantitatif, menggunakan an regresi linear berganda dengan kuesioner	Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cipta Nugraha Utama.	Penelitian ini mencakup variabel tambahan seperti kompensasi dan lingkungan kerja, sementara penelitian Anda mungkin lebih fokus pada komunikasi organisasi dan motivasi. Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.
8.	Bima Satrya Widayat, Mohammad Bukhori, dan Tin Agustina Karnawati 2023 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat, Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7 Nomor 1, DOI: https://doi.org/10.35130/jrimk	metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan sampling jenuh.	Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini Menggunakan tiga variabel independen, yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Peneliti Menggunakan dua variabel independen, yaitu komunikasi organisasi dan motivasi. Penelitian ini memberikan wawasan terkait dampak kompensasi dan

				motivasi kerja pada kinerja karyawan dalam industri layanan perawatan kendaraan di sektor pertambangan.
9.	Elvie Maria, Edison, Wandry (2021) pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pasar swalayan maju bersama medan. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX Doi: https://doi.org/10.46880/mtx.Vol4No2.pp93-102 p-ISSN: 2622 – 5204, e-ISSN: 2622 – 5190, Volume 4 Nomor 2	metode penelitian deskriptif kuantitatif	Komunikasi organisasi, Motivasi kerja, lingkungan kerja Secara parsial berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan, sehingga Dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan bisa ditingkatkan dengan Meningkatkan komunikasi organisasi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja.	Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu komunikasi organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu komunikasi organisasi (X1) dan motivasi (X2)
10.	Marindo Firdaus dan lukmanul Hakim (2020) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1(2019), 115–121. https://jurnal.darmaj	Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.	Komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif	Penelitian ini juga mencakup variabel kepemimpinan, yang memberikan perspektif lebih holistik, sedangkan penulis lebih fokus pada komunikasi dan motivasi. Penelitian ini mengisi gap di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan

	aya.ac.id/index.php/PSND/article/view/2572/1188			manufaktur, dengan fokus pada disiplin kerja.
--	--	--	--	---

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai penjelasan sementara untuk gejala-gejala yang menjadi pokok bahasan penelitian kita. Kerangka ini dibangun melalui tinjauan menyeluruh terhadap literatur yang ada dan temuan-temuan penelitian yang relevan. Kerangka ini pada dasarnya mendukung dasar pemikiran kita dalam pengembangan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis ini membantu dalam perumusan hipotesis yang akan diteliti dalam studi untuk melihat apakah variabel yang sedang diselidiki memiliki hubungan yang bermakna. Berikut adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) untuk studi tentang bagaimana motivasi kerja dan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan JMS Batam:

Hipotesis 1: Apakah ada pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

H_a : Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

Hipotesis 2: Apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

H_a : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

Hipotesis 3: Apakah ada pengaruh antara Komunikasi organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Komunikasi organisasi dan Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

H_a : Komunikasi organisasi dan Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.