

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komunikasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Di dalam suatu perusahaan pasti adanya komunikasi yang kurang efektif. Komunikasi efektif adalah hal yang penting bagi para manajer paling tidak untuk beberapa alasan. Yaitu diantaranya komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dan komunikasi merupakan kegiatan untuk para manajer dan karyawan mengungkapkan sebagian besar waktu mereka. Mariani (2017) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang serupa. Sedangkan menurut Rialmi (2020) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Hampir beberapa orang setuju, bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana di antaranya dari beberapa orang atau suatu organisasi untuk menciptakan dan menggunakan sebuah informasi agar memahami satu sama lain. Komunikasi adalah hal penting dalam tingkatan manajemen, terutama untuk atasan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Rialmi (2020) Komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan sesuai yang diinginkan dan sebaliknya. Oleh karena itu, Komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Seorang pemimpin atau atasan harus berkomunikasi yang efektif

terhadap karyawannya agar terciptanya kinerja karyawan yang semangat, bergembira serta bergairah. Hal ini yg tentu diinginkan oleh para pegawai atau karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengertian yang telah dijelaskan diatas bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan diantara beberapa orang atau organisasi agar saling memahami satu sama lain dan berkomunikasi yang efektif dapat menciptakan kinerja yang sesuai yang diinginkan serta menciptakan kinerja yang lebih baik. Menurut Rialmi (2020) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.1.2 Proses Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang serupa. Pola dan proses komunikasi merupakan hal yang penting untuk mengarahkan serta mengkoordinasi karyawan untuk menuju sebuah tujuan yang diinginkan. Menurut(Ningsih, 2017) Proses Komunikasi dapat dikatakan sebagai pertukaran informasi atau pesan dari pengirim sebagai komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan. Proses komunikasi tersebut bertujuan untuk mencapai saling kesepakatan/pengertian antara kedua belah pihak. Melakukan komunikasi akan ada tanggapan umpan balik, bisa berupa tanggapan yang positif atau negative.

Tanggapan komunikasi yang positif berarti seseorang itu menerima atau mengerti apa yang telah disampaikan kepada komunikator. Terdapat keterbukaan dan saling memahami antara satu dengan yang lain. Sedangkan tanggapan komunikasi yang negatif seseorang menyampaikan pesan kepada pihak terkait namun tidak adanya dukungan serta persetujuan dari pihak komunikan. Berdasarkan pendapat komunikasi di atas baik komunikasi positif maupun

negatif dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah informasi atau pesan yang disampaikan kepada pihak yang terkait. Menurut Ningsih (2017) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.1.3 Indikator komunikasi**

Menurut (Mariani, 2017), komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang serupa. Untuk memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif. Indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya:

1. Persepsi karyawan penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif,
2. Persepsi karyawan penyampaian informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan sudah baik menyenangkan untuk membangun hubungan kedepannya lebih baik.
3. Persepsi karyawan diskusi yang terjadi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif
4. Persepsi karyawan penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja sudah efektif.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dihasilkan dari keinginannya untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, motivasi juga dapat dikatakan sebuah proses yang dapat

membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam tindakan untuk mencapai sebuah tujuan (Mariani, 2017).

Ketika kita menyebut seseorang sebagai orang yang termotivasi, yang kita maksud adalah orang tersebut berusaha keras untuk menyelesaikan tugas tertentu. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dorongan kekuatan yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif, dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan seseorang/individu (Purnomo, 2016). (Mariani, 2017), menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan karirnya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang.

### **2.2.2 Indikator-indikator motivasi**

Motivasi adalah dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dihasilkan dari keinginannya untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Menurut (Sariyathi, 2017) terdapat empat indikator-indikatornya diantaranya :

1. persepsi karyawan terhadap besar gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan,
2. persepsi karyawan terhadap adanya pemberian tunjangan yang berkesinambungan telah cukup
3. persepsi karyawan terhadap penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi dalam bekerja
4. persepsi karyawan terhadap adanya tantangan dalam menyelesaikan tugas yang membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

## **2.3 Kinerja karyawan**

### **2.3.1 Definisi kinerja karyawan**

Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai banyak yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas, jangka waktu penyelesaian, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan, persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan yang di beri oleh atasan dan tentunya bertanggung jawab. (Haedar, 2017).

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia baik bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat meningkat tujuan dari perusahaan dan mendapatkan hasil yang memuaskan (Mariani, 2017). Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Mariani, 2017).

Mariani, (2017) Menyatakan bahwa kurangnya kinerja karyawan disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan sesama pekerja hampir tidak ada. Kinerja karyawan dapat dinilai dari hasil aktivitas yang dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Fei Lie, 2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indicator yaitu :

1. Kualitas kinerja dilihat dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu menjadi acuan mendasar pada penelitian ini yang memiliki fungsi untuk mengetahui penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu, sekaligus menjadi bahan perbandingan dan gambaran bagi peneliti ini, berikut hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1</b>	Pengaruh komunikasi motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan	Eva Silvani Lawasi (2017)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat	Hasil menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
<b>2</b>	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bukopin Tbk. Cabang Bekasi	Desfiah Ningsih (2017)	Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang di gunakan adalah teknik pengamatan/observasi langsung, interview, dokumentasi, dan metode angket.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank berpengaruh positif dan signifikan

3	Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hakim Fachrezi (2020)	Metode penelitian dengan menggunakan metode asosiatif yaitu pendekatan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung di antara kedua variabel (variabel eksogen dan variabel endogen). Metode pengumpulan data dilakukan wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (kuesioner)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan Antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerjadan motivasi terhadap kinerja
---	--	-----------------------	---	---

4	Pengaruh komunikasi motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap disiplin karyawan PT. Bank pembangunan Bali Kantor pusat	Putu Nika Adnya Dessy (2020)	Metode penelitian ini menggunakan metode simple random sampling. Sampel yang dipilih dalam penelitian berjumlah 125 responden. Sumber dari penelitian didapat secara sekunder maupun primer.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.
5	Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pada karyawan Warung Mina Cabang Peguyangan Denpasar	Ni Wayan Putri Gresida. (2019)	Metode yang digunakan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (saturated sampling), artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

6	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar, Bali	I Wayan Junianta (2015)	Metode yang digunakan adalah teknik <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo	Lisa septian ningsih (2019)	Metode analisis data yang digunakan dengan analisis linier berganda menggunakan aplikasi SPSS	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digit data Terminal Evolusi	Dahrul Siregar (2019)	Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel.	Berdasarkan hasil penelitian maka variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja
9	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada PT BNI Life insurance	Bayu Dwi laksono Hanafi (2017)	Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal ( <i>causal effect</i> ) dan jenis data primer.	Penelitian menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable mediasi berpengaruh positif dan signifikan

<b>10</b>	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Tbk Cabang Medan	Muhamad Isa (2017)	Metode yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).	Ada berpengaruh secara simultan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
<b>11</b>	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan Denpasar	Luh Mang Indah Mariani (2017)	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar

12	The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau	Rosita Purba (2018)	Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas (motivasi) dan komunikasi) dan 1 variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis regresi berganda adalah analisis statistik teknik yang menjelaskan pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas.	Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka jika nilai VIF kurang dari 10 tidak terjadi gejala atau $X_1$ $X_2$ dan $Y$ mengatakan data yang diperoleh normal. Koefisien regresi untuk ( $\beta_1$ ) sebesar 0,418 artinya setiap kenaikan 1% motivasi dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 41,8% dan $t$ hitung untuk $X_1$ adalah 5.439. Selanjutnya koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,374 artinya setiap terjadi peningkatan sebesar 1% komunikasi dengan asumsi variabel lain tetap, maka
----	--	---------------------	--	---

				kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 37,4% dan t hitung X2 dari 5.108
<b>13</b>	Efektivitas sistem penilaian kinerja dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan	Idowu (2017)	Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif diterapkan dalam pengumpulan data primer.	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya hasil positif yang signifikan ketika organisasi menggunakan penilaian kinerja sebagai alat motivasi.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut: Pada tabel 2.1 diatas dapat dilihat bahwa untuk mengetahui pengaruh komunikasi motivasi terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hal pelayanan pembinaan dan perlindungan dalam masyarakat di bidang Keagamaan dan belum ada yang melakukan penelitian terkait pengaruh komunikasi, motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Metro.

## **2.5 Pengembangan hipotesis**

### **2.5.1 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Komunikasi adalah sebuah proses penyampaian dalam bentuk suatu informasi dari seseorang kepada orang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau dari seorang pengirim kepada pihak penerima pesan untuk mendapatkan sebuah informasi. Dan didalam suatu perusahaan komunikasi berperan sangat penting bagi kinerja karyawan. Komunikasi sangat dibutuhkan oleh setiap divisi perusahaan, seperti komunikasi antara manajer dengan pegawai, dan komunikasi antar pegawai. (Mariani, 2017) Mengatakan bahwa kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Maka dari itu komunikasi yang tepat dapat menciptakan hasil kinerja yang baik. (Mariani, 2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dapat dikatakan yang mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun bukan satu-satunya faktor yang bisa membentuk kinerja karyawan. Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginannya untuk

melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang ingin dituju (Endra, 2021). Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri manusia yang menggerakkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, cenderung memiliki kinerja yang baik dan tinggi pula. Oleh karena itulah, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, Seseorang yang termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan atau keterampilan kerja secara individu.

Hal ini menunjukkan masalah kinerja tergantung kepada setiap masing-masing individu. Manajer lebih dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengetahui bahwa kinerja yang buruk tidak semata-mata karena tidak cukup nya motivasi, melainkan rasa kepedulian antar seorang manajer dan Karyawan. Pendapat diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Jika seorang karyawan dapat termotivasi maka besar kemungkinan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar. Tanggung jawab yang diberikan terhadap kinerja dapat dilaksanakan apabila seorang atasan dapat memenuhi kebutuhan kerja para pegawai. (Jahri, 2021) mengatakan bahwa, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2.5.3 Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi adalah perekat di dalam suatu organisasi, menjadi penghubung dan mempererat antara atasan dan bawahan, serta menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi

merupakan suatu penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala dayaupaya untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut (Haedar, 2017) Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana cara organisasi menghargai dan memperlakukan Sumber daya Manusianya akan sangat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kerja.

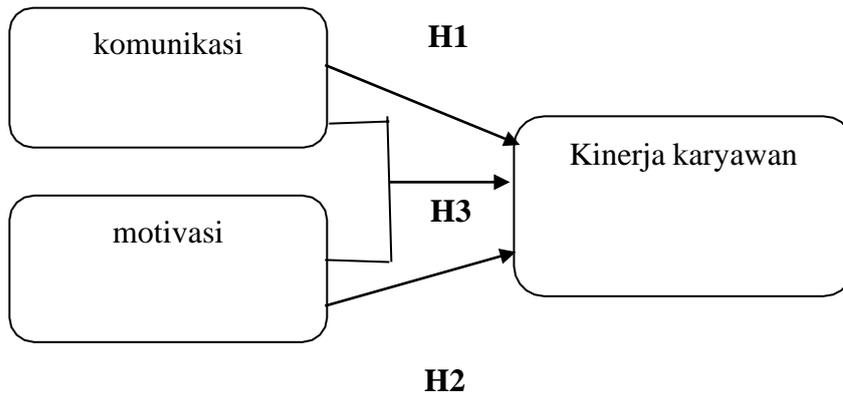
Menurut (Vizano, 2019) menyimpulkan bahwa, Komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H3: Kinerja Komunikasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

## **2.6 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah penjelasan secara teoritis hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka penelitian ini menjelaskan bahwa variabel yang akan diteliti yaitu komunikasi dan motivasi sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Berikut gambar kerangka Komunikasi, Motivasi, dan Kinerja karyawan.

**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**



Keterangan:

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, maka Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Metro.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Metro.

3. Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Metro.