

BAB II STUDI PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya yaitu penerapan manajemen secara khusus pada bidang manajemen sumber daya manusia. Manusia cenderung berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia merupakan peranan, pelaku yang selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana dan pelaku dalam menciptakan dan mencapai tujuan organisasi dengan dibantu alat-alat dan teknologi. Tanpa peranan manusia tidak mungkin suatu organisasi akan mencapai tujuannya.

Menurut Suwanto, (2014:10) menyatakan bahwa

“manajemen sumber daya manusia yaitu suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan”.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2017:6) berpendapat bahwa

“manajemen sumber daya manusia yaitu kegiatan untuk perencanaan, pengendalian, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Lain halnya dengan Mangkunegara, (2013: 2) menyatakan bahwa

“manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan terhadap tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur dan menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, dimana seni yaitu menciptakan sesuatu kerajinan tangan dengan membuat produk yang dapat menghasilkan keuntungan, sedangkan mengatur yaitu dimana sumber daya manusia tersebut dikelola dengan baik untuk melakukan perencanaan dalam perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek yang penting untuk menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi yaitu implementasi manajemen sumber daya manusia. Menurut Veithzal Rivai, (2013:13) mengemukakan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja dengan efektif dan efisien agar sesuai dengan rencana dan kebutuhan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan dengan seluruh karyawan untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Yaitu kegiatan untuk mengarahkan seluruh karyawan agar taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai rencana.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan yaitu merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja, dan orientasi kerja.

c. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan moral karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan secara khusus dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan yaitu pendidikan dan pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi kerja.

d. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan yaitu kompensasi langsung terdiri atas upah, gaji, insentif. Kompensasi tidak langsung keuntungan, kesejahteraan, dan pelayanan.

e. Pengintegrasian

Pengintegrasian yaitu suatu kegiatan bertujuan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

f. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja hingga mereka pensiun. Pemeliharaan dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan sebagian besar karyawan mencakup komunikasi kerja, kesejahteraan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, dan konseling kerja.

g. Kedisiplinan

Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk terwujudnya tujuan.

h. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan memutuskan hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun, dan sebab yang lainnya.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peraan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2017:14) adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, and job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asa *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan yang sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.

- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keinginan seseorang untuk mempengaruhi pihak lain, dengan melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud dan tujuan untuk menggerakkan orang-orang supaya dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti keinginan pimpinan tersebut. Kepemimpinan yang efektif akan membantu organisasi bertahan dalam kondisi situasi ketidakpastian dimasa yang akan datang.

Menurut Irham Fahmi, (2016:105), menyatakan bahwa

“kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan.”

Menurut Umar, (2010:31) mendefinisikan

“kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan aktivitas yang ada kaitannya dengan tugas dari setiap anggota kelompok”.

Sedangkan menurut Sunyoto, (2012:34) menyatakan bahwa “kepemimpinan yaitu upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang individu atau organisasi kelompok upaya ini tujuannya untuk perorangan atau bersama dengan tujuan organisasi yang mungkin berbeda atau sama.”

Anoraga dalam Sutrisno (2016:214) menyatakan bahwa

“kepemimpinan ialah suatu kapasitas yang berkenaan dengan kemampuan dalam memberikan sikap pengaruh terhadap pihak yang lainnya dengan mempergunakan komunikasi kasi baik secara tidak langsung ataupun secara langsung yang tujuannya untuk mempergerakkan pihak lain supaya secara penuh kesenangan hati, kesadaran diri dan pengertian untuk menjalankan atau mengikuti kemauan dan harapan dari pemimpin tersebut.”

Kepemimpinan menurut Suwatno, dan Doni Juni Priansa, (2011:159), menyatakan bahwa

“kepemimpinan Merupakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang definisi kepemimpinan maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya berusaha mengatur bawahannya dengan baik tujuannya untuk menciptakan organisasi yang baik sehingga tujuan organisasi tercapai.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Yani, (2012) sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kharismatik. Pemimpin kharismatik ini mempunyai daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga pemimpin tersebut memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal bisa dipercaya
- b. Kepemimpinan yang peternalistik dan maternalistis yaitu tipe kepemimpinan yang kebaapaan

- c. Kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi
- d. Kepemimpinan *laissez faire*. Sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya membuat semuanya sendiri
- e. Kepemimpinan populistis. Kepemimpinan populistis ini berpegang tegu kepada nilai-nilai masyarakat yang tradisional
- f. Kepemimpinan yang administratif atau eksekutif. Kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi secara efektif
- g. Kepemimpinan demokratis. Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan setiap masukan dari bawahannya

3. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Suwatno, dan Doni Juni Priansa, (2011:159) yaitu :

- a. Memiliki pengaruh yang baik atau pengaruh positif
- b. Pemimpin menjadi contoh teladan yang baik bagi bawahannya
- c. Mampu menciptakan motivasi yang baik bagi bawahannya
- d. Mampu menimbulkan rangsangan ide dan gagasan yang baik
- e. Mampu memberikan perhatian, merespon keluhan dan merespon kebutuhan bawahannya.

C. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Beragam bentuk komunikasi yang menempatkan manusia sebagai unsur penting dalam organisasi haruslah diwarnai dengan sikap komunikasi yang baik dan bijak. Dalam hal ini, bagaimana manusia diletakkan pada posisi yang terhormat dan dipandang berharga sehingga terjadi kerja sama yang baik dalam organisasi.

Menurut Wayne Pace Dan Faules, (2013:31) mendefinisikan “komunikasi organisasi yaitu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tertentu. pernyataan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan organisasi bertujuan untuk menyampaikan pesan supaya dapat dipahami anggota dalam organisasi tersebut, sehingga saling memahami satu sama lain, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Hardjana (2016:47) mendefinisikan

“komunikasi organisasi adalah merupakan proses pertukaran pesan yang dengan secara langsung diantara orang-orang yang berada di dalam organisasi yang dapat berperan dalam hubungan saling membutuhkan dan saling ketergantungan demi efektivitas untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Menurut Romli, (2011:2) menyatakan bahwa

“komunikasi organisasi yaitu pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang definisi komunikasi organisasi, maka penulis menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan kegiatan untuk saling memberikan informasi yang ada kaitanya dengan pekerjaan, baik informasi di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

2. Bentuk-Bentuk Komunikasi Organisasi

Bentuk-bentuk komunikasi organisasi menurut Bangun, (2012:364) adalah sebagai berikut:

a. Komunikasi tertulis

Komunikasi tertulis yaitu suatu proses dimana pesan yang disampaikan oleh komunikator disandikan simbol-simbol yang dituliskan pada kertas atau tempat lain yang dapat dibaca dan dikirimkan kepada komunikan.

b. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan yaitu proses dimana seseorang komunikator berinteraksi secara lisan dengan komunikan untuk mempengaruhi tingkah laku penerima.

c. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non-verbal merupakan bentuk komunikasi yang paling mendasar dalam komunikasi bisnis. Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerakan-gerakan tubuh, bahasa tubuh sebagai alat berkomunikasi dengan orang lain.

d. Komunikasi Antar Pribadi

Yang dimaksud dengan komunikasi antarpribadi yaitu proses dimana komunikasi yang secara langsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.

3. Dimensi-dimensi komunikasi organisasi

Ronald Alder dan George Rodman, (2016:130) berpendapat bahwa dimensi komunikasi organisasi terdiri dari beberapa dimensi sebagai berikut:

- a. Komunikasi dari atas kebawah. aliran Komunikasi dari atas kebawah seperti prosedur organisasi, pengarahan tentang bagaimana melakukan tugas, umpan balik terhadap prestasi bawahan, penjelasan tentang tujuan organisasi.
- b. Komunikasi dari bawah keatas. Dibuat bertujuan untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi telah berfungsi, bawahan diharapkan memberikan informasi tentang prestasinya, praktik serta kebijakan organisasi, komunikasi ini dapat berbentuk laporan tertulis maupun lisan, kotak saran, pertemuan kelompok.
- c. Komunikasi *Horizontal*. Merupakan aliran komunikasi kepada orang-orang yang memiliki hierarki yang sama dalam suatu organisasi, misalnya komunikasi yang terjadi antara manajer bagian pemasaran dan manajer bagian produksi dengan karyawan bagian keuangan.
- d. Komunikasi Diagonal. Merupakan aliran komunikasi dari orang-orang yang memiliki hierarki yang berbeda dan tidak memiliki hubungan kewenangan secara langsung, misalnya komunikasi antara manajer pemasaran dengan kepala Subbagian Pengendalian Mutu.

4. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Suranto, (2010:105) menyatakan bahwa indikator komunikasi terdiri atas :

- a. Pemahaman yaitu dimana seseorang dikatakan paham jika penerima dapat dengan cermat mengerti apa yang dimaksud pengirim pesan
- b. Kesenangan yaitu berkaitan dengan pesaraan pada orang yang saling berinteraksi
- c. Pengaruh pada sikap yaitu dengan tujuan orang lain memahami pesan yang disampaikan dan menyetujui sesuai keinginan
- d. Hubungan yang semakin baik
- e. Tindakan yaitu komunikasi mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk melakukan suatu hal sesuai yang diinginkan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Agar setiap karyawan giat bekerja salah satunya adalah memberikan motivasi yang baik. Motivasi kerja dapat memberikan kekuatan atau energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kegairahan, luhur dan kebersamaan.

Menurut Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela dan Dr. Sarton Sinambela, (2019: 582) menyatakan “motivasi kerja berasal dari kata “ *Work motivation*” yang artinya adalah suatu dorongan yang diperoleh seseorang untuk dapat mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki orang tersebut”.

Motivasi kerja adalah dorongan semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan atau

pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Anaroga dalam Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela, (2019: 582) menyatakan bahwa

“motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut”.

Hasibuan, (2016: 111) menyatakan bahwa

“Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan Menurut Ardana, (2012: 193) menyatakan bahwa

“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer”.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang definisi motivasi kerja, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk menamba semangat kerja seseorang, misalnya memberikan bonus, memuji pekerjaannya sehingga semangat dalam menjalankan tugas.

2. Tipe Motivasi

Menurut Lijan Poltak Sinambela, (2019:583) menyatakan bahwa tipe motivasi terdiri atas 4 jenis yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah motivasi dalam hal dorongan positif yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga dapat memperoleh hal yang positif.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu motivasi yang memberikan ancaman kepada seseorang akan memperoleh hukuman jika target yang dibebankan kepadanya tidak tercapai.

c. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam (*internal motivation*) yaitu suatu motivasi berbentuk dorongan dari dalam diri yang dirasakan pegawai dan menghasilkan daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu yang diharapkan seorang tersebut.

d. Motivasi Dari Luar

Motivasi dari luar (*external motivation*) yaitu merupakan motivasi yang dirasakan seseorang dan menghasilkan suatu dorongan yang kuat karena ada stimulus dari luar untuk melakukan sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dan dimensi motivasi kerja menurut Hasibuan, (2016:95):

a. Kebutuhan untuk berprestasi

- 1) Bertanggung jawab secara pribadi dalam mengambil keputusan.
- 2) Antusias berprestasi tinggi.

- 3) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - 1) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - 2) Keinginan mengambil resiko.
 - 3) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
 - c. Kebutuhan untuk berkuasa
 - 1) Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - 2) Pemimpin terhadap bawahannya.
 - 3) Kerjasama antar karyawan.
 - d. Kebutuhan sosial
 - 1) Melakukan interaksi dengan karyawan yang lain.
 - 2) Rasa tanggung jawab terhadap produktivitas kerja.
 - e. Kebutuhan perwujudan diri
 - 1) Mengarahkan kemampuan.
 - 2) Kecakapan keterampilan.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam melakukan kegiatan pekerjaan dan tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan.

Menurut Wibowo (2012:7) menyatakan bahwa

“kinerja yaitu merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”

Menurut Bernadin & Russell (2013:248), menyatakan bahwa

“Kinerja karyawan yaitu individu atau sekelompok orang yang menghasilkan fungsi dari pekerjaan pada periode waktu yang menggambarkan keoptimalan mereka dalam memenuhi pencapaian tujuan organisasi”.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemerolehan hasil oleh individu atau kelompok, dimana meningkatnya kinerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan karena kedua hal tersebut berkaitan erat.

Sedangkan menurut Sedarmayanthi (2010:260) mendefinisikan bahwa

“kinerja adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat memperlihatkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas”.

Sedangkan menurut Bangun, (2012:231) menyatakan bahwa *“kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang disebut dengan standar kerja.”*

Berdasarkan pendapat para ahli tentang definisi kinerja karyawan, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari apa yang dikerjakan oleh karyawan, dimana kinerja akan dinilai dengan melihat hasil kepuasan dari konsumen baik dari segi pelayanan, kenyamanan konsumen, maupun kualitas produk.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dikemukakan oleh Simamora, (2012:14) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kkinerja seseorang karyawan yaitu:

a. Faktor individual

Yaitu keahlian dan kemampuan seroang karyawan, latar belakangnya, usia, jenis kelamin, pendidikan, pendaptan dan agama.

b. Faktor psikologis

Motivasi, pembelajaran, kepribadian, persepsi, dan tingka laku.

c. Faktor organisasi

Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, pemimpin, struktur dan desain pekerjaan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan tentunya untuk mengetahui sejauh mana hasil dan kualitas kerja seorang karyawan dalam organisasi perusahaan. Kinerja yang baik akan menghasilkan tujuan yang diinginkan secara bersama artinya perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan dari hasil kinerja karyawan, sedangkan karyawan memperoleh kepuasan.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Attwood dan Dimmock dalam Sedarmayanti, (2010:264) mengemukakan bahwa penilaian tujuannya untuk:

- a. Membantu meningkatkan kinerja.
- b. Menetapkan sasaran bagi kinerja perseorangan.
- c. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d. Menyetujui rencana untuk mengembangkan karyawan dimasa yang akan datang.
- e. Menilai kemampuan atau potensi dimasa depan, untuk kenaikan pangkat.
- f. Memberikan umpan balik kepada karyawan terkait kinerja yang mereka hasilkan.
- g. Memberikan konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir.
- h. Membantu taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.
- i. Mendorong pimpinan untuk berfikir cermat mengenai kinerja.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun, (2012:234) yaitu :

- a. Jumlah pekerjaan

Ukuran dari kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengetahui kuantitas dari pekerjaan seseorang. Kuantitas yang dimaksud adalah hasil produksi dapat dibuktikan dengan bentuk jumlah unit, satuan mata uang atau pun siklus kegiatan yang selesai dikerjakan atau dilakukan

- b. Kualitas pekerjaan

Melihat kualitas hasil kerja dari proses pekerjaan seseorang dimana mereka yang memiliki kinerja optimal maka kualitas yang dihasilkan tinggi, begitu pun sebaliknya.

c. Ketepatan waktu

Batas waktu minimum dan maksimum harus dipenuhi dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan. Semakin cepat pekerjaan selesai semakin baik kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

d. Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan yang dimaksud adalah dengan mengembangkan rasa saling bekerjasama satu sama lain, menghargai perbedaan dan selalu memiliki pemikiran yang positif antar sesama. Hal ini akan membentuk suasana saling mendukung yang nyaman dan kerja sama yang baik sesuai dengan pencapaian tujuan ke depannya.

e. Pengawasan

Pengawasan dilakukan oleh perusahaan untuk mengendalikan aktivitas karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan tidak menyimpang dari aturan perusahaan.

F. Hubungan Antara Variabel

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gary Yulk dalam Amirullah (2015:4) menyatakan bahwa

“kepemimpinan merupakan suatu serangkaian proses yang dimiliki oleh pemimpin dalam memberikan arahan dan pengaruh agar membuat pengikut untuk mengikuti pemimpin itu sendiri dan agar mampu menafsirkan lingkungan atau keadaan dari suatu organisasi, memilih orientasi dari suatu organisasi atau lingkungan, mengorganisasikan kinerja dan memberikan motivasi kepada pengikutnya supaya meraih orientasi yang dicangkan oleh organisasi atau perusahaan, menjaga kinerja berkenaan dengan kerja tim dan juga kerjasama, melaksanakan pengorganisasian kerjasama dan dukungan dari pihak lain yang berada di luar dari organisasi atau perusahaan tertentu”.

Kepemimpinan yang baik akan mencerminkan kualitas kinerja karyawan yang baik pula. Sama halnya dengan kepemimpinan seorang manajer, jika seorang pemimpin dapat menjadi teladan yang baik dan dapat ditiru oleh bawahannya maka organisasi tersebut mudah di atur atau dibentuk. Kemudian untuk merespon kebutuhan dan keinginan karyawan ini adalah masalah yang serius bagi seorang pemimpin. Pemimpin harus mampu mengatasi segala permasalahan yang ada pada organisasi memberikan respon kepada bawahannya agar karyawan tersebut merasa diperhatikan maka dengan itu mereka semangat dalam bekerja.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wayne Pace Dan Faules, (2013:31) menyatakan bahwa

“komunikasi organisasi yaitu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tertentu.” pernyataan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan organisasi bertujuan untuk menyampaikan pesan supaya dapat dipahami anggota dalam organisasi tersebut, sehingga saling memahami satu sama lain, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Komunikasi organisasi yang baik mencerminkan lancarnya kinerja karyawan tanpa hambatan. komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi tanpa komunikasi yang baik maka organisasi tersebut tidak akan jelas misalnya pekerjaan tidak teratur dengan jelas. Yang dibutuhkan komunikasi dalam organisasi yaitu untuk menyatukan karyawan dalam bekerja dan memberikan pengertian, informasi yang jelas terkait pekerjaan yang mereka kerjakan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017:94) menyatakan bahwa

“motivasi kerja diinterpretasikan sebagai suatu keadaan atau kondisi dimana hal tersebut dapat memberikan sumbangan pengaruh dalam memelihara, mengarahkan dan membangkitkan suatu perilaku yang memiliki keterkaitan hubungan dengan lingkungan kerja”.

Motivasi yang baik mencerminkan bahwa karyawan dalam bekerja dengan rasa tanggung jawab yang penuh. Hal ini dapat dilihat bahwa jika seorang pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan, baik motivasi yang terkait dengan pekerjaan atau terkait kepribadian seseorang maka karyawan tersebut akan semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah merupakan informasai yang dapat melengkapi atau merupakan salah satu yang digunakan untuk rujukan pada penelitin ini, adapun penelitian terdahulu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
1	Oki Iqbal Khair Vol. 1 No.1 THN 2018 ISSN:2615-1995 E- ISSN:2615-0654 Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan , Teknologi, Dan Humaniora	PENGARUH KEPEMIMPINA N, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND MANHATTAN CLUB HOTEL BOROBUDUR JAKARTA	1. Kepemimpinan (X1) 2. Komunikasi Organisasi (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kinerja (Y) Metode Kuantitatif	1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara statistic menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,273 pada $df = 75$ dengan nilai t table 1,992. Besarnya nilai t hitung > t table dan nilai signifikan < 0,05. Hasilnya terbukti. Besarnya pengaruh sebesar 23,6% sisanya 76,4% dipengaruhi <i>factor</i> 2. Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan secara. statistic menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5.505 pada $df = 75$ dengan nilai t table 1,992. Besarnya nilai t hitung > t table dan nilai signifikan < 0,05. Hasilnya terbukti. Besarnya pengaruh sebesar 24,1% Kesimpulan sisanya 75,9% oleh <i>factor</i> lain. 3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian pengaruh

No	Nama Peneliti	Judup Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis yang digunakan	Hasil
				<p>Motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistic menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,389 pada $df = 75$ dengan nilai t table 1,992. Besarnya nilai t hitung $< t$ table dan nilai signifikan $> 0,05$. Hasilnya tidak terbukti. Besarnya pengaruh sebesar 21,6% sisanya oleh <i>factor</i> lain sebesar 78,4%</p> <p>4. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh Kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistic menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 14,777 dengan F table adalah 2,69. Besarnya nilai F hitung $> F$ table dan nilai signifikan $< 0,05$. Terbukti.</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
2	Soni Suntani Sentiana Vol.4 No.1 THN.2020 P- ISSN:2580-2062 E- ISSN:2622-3368 Jurnal Ekonomi Bisnis	PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Komunikasi Organisasi (X3) 4. Kinerja (Y) Metode Kuantitatif	Pengaruh motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan berada dalam kategori yang kuat. Makna pengaruh positif disini adalah jika motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat sangat tinggi.
3	1. Ester Faya Kenby ¹ 2. Bernhard Tewa ² 3. Mac Donald Walangitan ³ Vol.5 No.3 THN.2017 ISSN:2303-1174 Jurnal EMBA	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BP2RD PROVINSI SULAWESI UTARA	1. Kepemimpinan (X1) 2. Komunikasi (X2) 3. Motivasi (X3) 4. Kinerja (Y)	1. Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. 3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi utara. 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
4	Layla Hafni dan Chitarany Biantary Vol.5 NO.4 THN.2017 ISSN:2580-3743 Jurnal Procuratio	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALFA SCORPII PEKANBARU	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Komunikasi Organisasi (X2) 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja (Y) <p>Metode Kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung 4.160 untuk variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel 2.019 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung 0.492 untuk variabel komunikasi organisasi lebih kecil dari t tabel 2,019 atau nilai signifikan 0.624 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung 0.963 untuk variabel motivasi kerja lebih kecil dari t tabel 2.019 atau nilai signifikan 0,339 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
5	Desi Ernika Vol.4 NO.2 THN.2016 ISSN:0000-0000 Journal Ilmu Komunikasi	PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI TRACTORS SAMARINDA	1. Komunikasi Organisasi (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja (Y) Metode Kuantitatif	1. Dari hasil analisis uji simultan variabel komunikasi (X1) dan variabel motivasi (X2) keduanya bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda yaitu dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa f_{hitung} lebih besar daripada f_{tabel} yaitu 12.214 dan T_{tabel} adalah 3.170. 2. Dari hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda yaitu dapat dilihat dari hasil variabel komunikasi organisasi bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 3.152 dan t_{tabel} adalah 2.006. Sedangkan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarinda yaitu dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa variabel tersebut mempunyai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 2.106 dan T_{tabel} adalah 2.006. 3. Diantara kedua variabel bebas yang diteliti, maka variabel yang paling berpengaruh adalah variabel komunikasi (X1). 4. Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa hasil R

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
				<p>5. sebesar 0.562 yang menunjukkan adanya hubungan kuat dimana koefisien detreminasi (R^2) sebesar 0.315 berada diantar $0 < R^2 < 1$ menunjukkan variasi naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors di Samarindadipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi dan motivasi (X), sebesar 56.2% sedangkan 43.8% dipengaruhi oleh variasi variabel lain.</p>
6	<p>1. Irwan Pancasil a 2. Siswoyo Haryono 3. Beni Agus Sulistyio Vol.7 NO.6 THN.2020 ISSN:2288-4645 <i>Journal Of Asian Nama Peneliti Finance, Economics And Business</i></p>	<p><i>EFFECTS OF WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP TOWARD WORK SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE : EVIDENCE FROM INDONESIA</i></p>	<p>1. <i>Work Motivation (X1)</i> 2. <i>Leadership (X2)</i> 3. <i>Job Satisfaction (X3)</i> 4. <i>Performance (Y)</i> <i>Qualitative Methods</i></p>	<p><i>Based on the results of the analysis and hypothesis testing, the results showed that leadership and work motivation proved to have a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership has a more considerable influence (0.263) than work motivation (0.171) on employee job satisfaction. All exogenous variables have a positive and significant effect on employee performance. Influential leadership is equal to 0.175, powerful work motivation is 0.166, and job satisfaction has the most dominant influence of 0.363 on employee performance. Leadership has a direct effect on employee performance of 0.175, more significant than the indirect influence of leadership on employee performance through employee job satisfaction, which is</i></p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
				<p>only 0.096. Likewise, work motivation has a direct effect on employee performance of 0.166 more significant than the indirect effect of work motivation on employee performance through employee job satisfaction, which is only 0.062.</p>
7	<p>1. Muhamad Tafrizi Priarso 2. Pratiyo Diatmono 3. Siti Mariam</p> <p>Vol.18 NO.2 THN.2018 E-ISSN:2252-4614 <i>Journal Business and Entrepreneurial Review</i></p>	<p><i>THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THAT IN MEDIATION BY JOB SATISFACTION VARIABLES IN PT. GYNURA CONSULINDO</i></p>	<p>1. Leadership Style (X1) 2. Work Motivation (X2) 3. Work Environment (X3) 4. Performance (Y)</p> <p>Quantitative Method</p>	<p>Based on the description of the results of hypothesis testing conducted with the Structural Equation Model (SEM) research analysis method with LISREL software version 8.80, conclusions can be generated as follows:</p> <p>There is a significant influence between Transformational Leadership Style on Job Satisfaction with a contribution of 55.9%. This influence is positive, which means the better the transformational leadership style found in a company, the higher the level of job satisfaction felt by employees.</p> <p>There is a significant influence between Work Motivation on Job satisfaction of employees of PT. Gynura Consulindo with a contribution of 48.5%. This influence is positive, which means the better the work motivation of employees, the higher the level of job satisfaction felt by employees.</p> <p>There is a significant influence between the Work Environment variable on Job Satisfaction of PT. Gynura Consulindo with a contribution of 19.0%. This influence is positive, which means the better the work environment is in a job, the higher the level of job satisfaction felt by employees.</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
				<p><i>There is a significant influence between the Job Satisfaction variable on Employee Performance at PT. Gynura Consulindo with a contribution of 49.0%. This influence is positive, which means the higher the level of job satisfaction felt by employees, the better the achievement of work results to be obtained by employees.</i></p> <p><i>There is a significant influence between Transformational Leadership Style on Employee Performance through Job Satisfaction on PT. Gynura Consulindo with a contribution of 27.5%. This indirect effect is positive, which means the higher the level of job satisfaction felt by employees, the</i></p> <p><i>transformational leadership style will be increasingly able to improve the performance or work results to be achieved by employees.</i></p> <p><i>There is a significant influence between Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction on PT. Gynura Consulindo with a contribution of 23.7%. This indirect effect is positive, which means the higher the level of job satisfaction felt by employees, the work motivation of employees will increasingly be able to improve performance or work results to be achieved by employees.</i></p> <p><i>There is a significant influence between the Work Environment variable on Employee Performance through Job Satisfaction on PT. Gynura</i></p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
				<p><i>Consulindo with a contribution of 9.0%. This indirect effect is positive, which means the higher the level of job satisfaction felt by employees, accompanied by a comfortable work environment, the better the performance or work results to be achieved by employees.</i></p>
8	<p>Suryanto Sosrowidigd o VOL.2 NO.3 THN.2020 E- ISSN:2686-6056 <i>Journal of Reseachr in Business, Economics, and Education</i></p>	<p><i>THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATI ON TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. POS INDONESIA EAST JAKARTA BRANCH</i></p>	<p>1. Organizational Communication (X) 2. employee performance (Y) <i>Quantitative Method</i></p>	<p><i>There is an effect of Organizational Communication on Employee Performance seen from the results of its significance which is smaller than 0,000. There is a strong relationship between Organizational Communication with Kinejra employees whose value is 0.837. As for the effect of organizational communication on performance, this can be seen from the calculation of the determination coefficient of 0.700 or 70%, while the remaining 30% is influenced by other factors.</i></p>
9	<p>Septi Andriani Vol.7 NO.7 THN 2020 ISSN: 2277-8616 <i>International Journal Of Scientific & Technology Research</i></p>	<p><i>The Influence Of Leadership And Work Motivation On Teachers Performance</i></p>	<p>1. Leadership (X1) 2. Work Motivation (X2) 3. Employee Performance (Y) <i>Quantitative Method</i></p>	<p><i>Based on the results of this study that includes three variables, namely transformational leadership (X1), motivation work (X2) and teacher performance (Y) SMK in Palembang City that the frequency distribution of data is tend to be normal. From the three hypotheses of this study, its can be accepted the truth that empirically as follows:</i></p> <p><i>1. The transformational leadership is have an effect significantly to the performance of SMK teachers in Palembang, its meaning the better of the transformational leadership, then its more too for the performance.</i></p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
				<p>2. <i>The motivation work is have an effect significantly to the performance of SMK teachers in Palembang, its mean that the better of motivation work, then its more too for the performance of teachers SMK in Palembang.</i></p> <p>3. <i>The Transformational Leadership and Motivation Work is influence significantly to the performance of teachers SMK in Palembang, its mean that the better of the transformational leadership and motivation work, the performance of teachers SMK in Palembang is better too. The transformational leadership is absolutely necessary in the organization of work, because the leadership attitude of the headmaster is can affect the teacher performance. Ultimately, the teacher performance its can be improved and the achievement of educational objectives is can be easily to accomplished, as well as the realization of a comprehensive and competitive intelligent man will be able to actually realized as a result of an educational / learning process.</i></p>

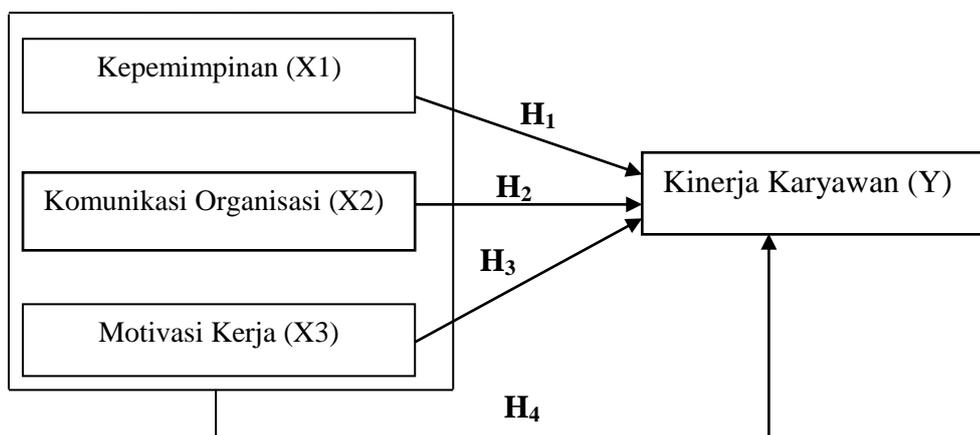
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis Yang Digunakan	Hasil
10	1. Suryani Syamsud in 2. Abdul Rahman 3. Syamsu Alam VOL. 3 NO. 1 THN. 2020 ISSN:2334- 3367 Jurnal HJABE	<i>Improving Performance Of Civil Servants: The Effect Of Leadership, Work Motivation And Competence</i>	1. Leadership (X1) 2. Work Motivation (X2) 3. Competence (X3) 4. Employee Performance (Y)	<i>Based on the results of this study it can be concluded that partially, leadership style and motivation have a significant positive impact on employee performance while competence only gives a positive impact that is not significant to performance but simultaneously the three variables namely leadership style, work motivation and competence give positive and significant impact on improving the performance of the state civil apparatus in the Regional Revenue Service Office of West Sulawesi Province.</i>

H. Kerangka Pemikiran

Sangat penting bagi setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta agar memperhatikan sumber daya yang dimiliki dalam organisasi perusahaan. Pemerintah/swasta harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya hal ini diperlukan untuk peningkatan mutu dan kualitas produktivitasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya, oleh sebab itu agar kinerja karyawan bisa semakin baik atau meningkat, maka organisasi perusahaan harus memperhatikan

kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas yang tinggi.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

I. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017:118) menyatakan bahwa

“hipotesis penelitian adalah pernyataan singkat yang disimpulkan dari kerangka teori atau dari tujuan penelitian. Selain itu, hipotesis penelitian juga merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian atau jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian”.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran pada gambar 1, dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₁ :Kepemimpinan diduga secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor

H₂ :Komunikasi Organisasi diduga secara parsial dan signifikan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor

H₃ :Motivasi Kerja diduga secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor

H₄ :Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja diduga Secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor.