

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah proses pertukaran ide, pemikiran, pengetahuan dan informasi sedemikian rupa sehingga tujuan atau niat dapat terpenuhi dengan sebaik mungkin. Dengan kata sederhana, ini tidak lain adalah penyajian pandangan oleh pengirim dengan cara yang paling dipahami oleh penerima. Menurut (Purwanto, 2011) dalam pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol maka disebut dengan komunikasi.

2.1.1.2 Unsur Dalam Komunikasi

Menurut (Nurudin, 2017) mengidentifikasi bahwa ada tujuh unsur-unsur komunikasi di dalam proses komunikasi, yaitu:

1. Komunikator

Dilihat dari jumlahnya, komunikator bisa terdiri dari:

- a. Satu orang.
- b. Banyak orang atau lebih dari satu orang.
- c. Massa.

Komunikator dengan banyak orang bisa dipecah menjadi tiga, yakni:

- a. Kelompok kecil.

- b. Kelompok besar atau publik.
 - c. Organisasi.
2. Pesan
 3. Media
 4. Komunikan
 5. Pengaruh
 6. Umpan Balik

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Siagian, 2015) faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

- 1) Bahasa dan tulisan
- 2) Latar belakang budaya
- 3) Ikatan kelompok
- 4) Harapan
- 5) Pendidikan
- 6) Situasi

2.1.1.4 Bentuk-bentuk komunikasi

Bentuk komunikasi menurut (Muhammad, 2009) ada 2 yang biasanya dibuat dalam organisasi sebagai berikut:

- 1) Komunikasi langsung

Komunikasi langsung merupakan komunikasi yang biasanya menggunakan kata-kata ataupun simbol-simbol, baik komunikasi secara tulisan ataupun

secara lisan. Komunikasi tulisan dapat didefinisikan jika seorang pemimpin menyampaikan suatu keputusan ditulis di suatu kertas atau di tempat yang mudah dibaca lalu dikirimkan kepada pegawai yang di tujuh. Komunikasi lisan adalah suatu proses seorang pembicara berbicara secara lisan dengan pendengar untuk mempengaruhi tingkah laku penerima.

2) Komunikasi tidak langsung

Komunikasi tidak langsung merupakan komunikasi yang menggunakan katakata melainkan menggunakan bahasa tubuh seperti kontak mata, ekspresi wajah, gerak langkah, volume/intonasi dan kecepatan bicara.

2.1.1.5 Indikator Komunikasi

Menurut (Cangara, 2016) proses komunikasi terdiri dari indikator-indikator berikut :

1) Sumber

Dalam komunikasi antar manusia, sumber bisa terdiri dari satu orang tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya partai, organisasi atau lembaga. Sumber sering disebut pengiriman (*sender*) atau komunikator.

2) Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengiriman kepada penerima. Pesan dapat disampaikan secara tatap muka atau melalui media komunikasi.

3) Media

Media yang dimaksud disini ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima.

4) Pengaruh

Pengaruh atau efek perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan, Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap dan tingkah laku sedang.

5) Tanggap balik

Ada tanggapan bahwa umpan balik adalah satu bentuk daripada pengaruh yang berasal dari penerima. Akan tetapi sebenarnya umpan balik bias juga berasal dari unsur lain seperti pesan dan media pesan belum sampai pada penerima.

6) Lingkungan

Lingkungan ialah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi. Faktor ini dapat digolongkan atas empat macam, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Robbins, P. Stephen & Judge, 2017) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Harus disadari bahwa kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan

bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

(Lussier, 2010) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan seperangkat tujuan kinerja serta harapan bersama, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri.

2.1.2.2 Faktor mempengaruhi kerjasama tim

Menurut (Robbins, 2007) faktor yang dapat mempengaruhi *team work* yaitu:

- 1) Target memahami target yang memenuhi dan menentukan hal yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 2) Kecakapan relevan anggota yang efektif terbentuk dalam perorangan yang kompeten yang dibekali dalam pribadi.
- 3) Kepercayaan dalam sebuah organisasi harus ada rasa saling percaya antar anggota, untuk mempermudah tujuan yang dicapai.
- 4) Komitmen bersama yaitu kemampuan untuk merelakan tenaga dan pemikiran untuk mencapai tujuan.
- 5) Komunikasi efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja yang baik, baik dapat menimbulkan jalinan kerja yang baik.

2.1.2.3 Manfaat Kerjasama Tim

Menurut (Kaswan, 2012) berikut adalah beberapa manfaat dari kerjasama tim menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien,

menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan eproduktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.

- 1) Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
- 2) Cenderung menghasilkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.
- 3) Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi. Kerjasama tim membantu individu dan organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
- 4) Meningkatnya inovasi. Inovasi yang sebenarnya terjadi ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama.

2.1.2.4 Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Davis, 2014) indikator kerjasama tim yaitu:

- 1) Tujuan yang sama

Tim yang efektif memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar tujuan yang hendak dicapai organisasi.

- 2) Antusiasme

Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan. Anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal.

- 3) Peran dan tanggung jawab yang jelas

Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

4) Komunikasi yang efektif

Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar anggota di dalam tim.

5) Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik.

Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Jika terjadi konflik, jangan didiamkan ataupun dihindari tapi perlu segera dikendalikan.

6) *Share power* (pembagian kekuasaan)

Tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi "pemimpin", menunjukkan "kekuasaannya" di bidang yang menjadi keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sehingga mereka merasa ikut bertanggung jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama.

7) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau

kelompok. Menurut (Sinambela, 2016) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Robbins, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen.
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
5. Motivasi.

Tujuan perusahaan bisa tercapai jika ada peningkatan kinerja pegawai. Perusahaan akan memberikan *feedback* yang positif jika bisa mencapai tujuan.

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma, 2014). Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan

inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Komunikasi dan Kinerja Pegawai

Menurut (Widjaja, 2012) Komunikasi merupakan hubungan organisasi yang bersifat individu atau kelompok. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dipungkiri begitu juga halnya bagi organisasi (Muhammad, 2009). Peran dan fungsi komunikasi didalam organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam lingkungan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012).

Berdasarkan penelitian (Sinuhaji, 2020) komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Lawasi & Triatmanto, 2017) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik dan efektif mampu mendorong kinerja pegawai yang baik. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pegawai karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik (Garnet, James L, Marlowe, Justin, Pandey, 2008).

2.2.2 Hubungan Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai

Bentuk kerjasama menurut (Sarwono. S.W, 2011) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan

sejumlah peraturan dan prosedur. Kerjasama tim yang baik akan mendorong kinerja pegawai yang baik. Menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan Penelitian (Setiani et al., 2018) kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Sinuhaji, 2020) juga menyatakan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut dapat kita simpulkan bahwa semakin baik kerjasama tim antar pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul / Penulis / Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grab Palembang Nama Penulis : Leo Maura (2019) Sumber : Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grab Palembang.	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda Perbedaan : Menggunakan Variabel Disiplin Kerja
2	Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada satuan kerja pengembangan Kawasan pemukiman dan penataan	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi. Menggunakan Analisis Linier Berganda Perbedaan : Menggunakan Variabel Disiplin Kerja

	bangunan provinsi Sumatera Selatan)		
	Nama Penulis : Reni Angraini (2015)		
	Sumber : Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang		
3	Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geo Given Sidoarjo Nama Penulis : Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro (2017) Sumber : Jurnal Manajemen Branchmark	Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Geo Kerjasama tim secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda Perbedaan : Memakai variabel Pengambilan Keputusan.
4	Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BNI (Persero TBK Sentra Kredit Konsumen Palembang) Nama Penulis : Ahmad Syafran(2013) Sumber : Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang	Komunikasi berpengaruh secara Positif terhadap Kinerja karyawan.	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda Perbedaan : Menggunakan Variabel Disiplin Kerja.
5	Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan AJB Bumi Putra 1912 Kantor Wilayah Palembang. Nama Penulis : Septi Panjarini Ritonga (2015) Sumber : Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang	Komunikasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan: Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Perbedaan : Menggunakan Variabel Kepemimpinan dan Motivasi
6	Judul Penelitian :	Komunikasi berpengaruh	Persamaan :

	Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia	signifikan positif terhadap Kinerja diterima. Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Suster hipotesa diterima.	Menggunakan Variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda Perbedaan : Menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan
	Nama Penulis : Imeldi Maria Taroreh (2014) Sumber : Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi		
7	Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance)	Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda Perbedaan : Menggunakan Variabel Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kepemimpinan
	Nama Penulis : Hamiruddin, Ibnu Hajar, Salam Saleh (2019) Sumber : Jumbo Vol. 3, No.1, April 2019, Hal.138-151. E-Issn 2502-4175		
8	Judul Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah)	komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda Perbedaan : Menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.
	Nama Penulis : Puji Lestari & Dewi Urip Wahyuni (2020) Sumber : Vol 9 No 8 (2020): Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen		
9	Judul Penelitian: Pengaruh	Kerjasama tim berpengaruh positif dan	Persamaan : Menggunakan Komunikasi Terhadap Kinerja

	Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Nama Penulis : Nurul Prabasari (2010) Sumber : Jurnal Management Volume 10 No 3. Hlm 1-15 Bali	signifikan terhadap kinerja karyawan	Karyawan, Perbedaan: Menggunakan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja
10	Judul Penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat Nama Penulis : Lilis Karnita Soleha (2012) Sumber : Volume 6 No 1 April 2012. 39-50.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan., Perbedaan: Menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
11	Judul Penelitian: Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Nama Penulis : Sri Langgeng Ratnasari Dkk (2020) Sumber : Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf 2020	Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan : Menggunakan Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda. Perbedaan: Menggunakan Variabel Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja
12	Judul Penelitian: Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu Nama Penulis : Riski Darmawan (2015) Sumber : Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu.	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda. Perbedaan : Menggunakan Variabel Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
13	Judul Penelitian: Pengaruh Komunikasi,	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap

	Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan	terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah	Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda. Perbedaan: Menggunakan Variabel Motivasi, Dan Disiplin Kerja
	Nama Penulis : Syamsu Alam (2014) Sumber : Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako		
14	Judul Penelitian: Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota Palembang Nama Penulis : Rulita Armelia (2014) Sumber : Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota Palembang.	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Perbedaan: Menggunakan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja
15	Judul Penelitian: Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT. Thamrin Brothers Palmbang Nama Penulis : Surya Dewa Antaguna (2008) Sumber : Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sriwijaya Palembang	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT. Thamrin Brothers Palmbang	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Perbedaan: Menggunakan Komitmen
16	Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda. Nama Penulis : Kezia Alfarilka Mangiri (2015) Sumber : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman	Komunikasi pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda. Berpengaruh Positif dan Signifikan.	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan., Perbedaan: Menggunakan Variabel Disiplin Kerja
17	Judul Penelitian:	Komunikasi berpengaruh	Persamaan : Menggunakan

	<p>Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ideal Formica Purnatata Tangerang</p> <p><u>Nama Penulis :</u> Agustina Rahayu (2019)</p> <p><u>Sumber :</u> Pasca Sarjana Magester Manajemen universitas mercu buana</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PT. Ideal Formica Purnatata Tangerang</p>	<p>Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan,</p> <p><u>Perbedaan:</u> Menggunakan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja</p>
18	<p><u>Judul Penelitian:</u> Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja</p> <p><u>Nama Penulis :</u> Dimas Okta Ardiansyah (2016)</p> <p><u>Sumber :</u> Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya</p>	<p>Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p><u>Persamaan :</u> Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan,</p> <p><u>Perbedaan:</u> Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja Metode yang digunakan dalam penelitian (probabilitas sampling).</p>
19	<p><u>Judul Penelitian:</u> Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang).</p> <p><u>Nama Penulis :</u> Izaz Dany Afianto (2017)</p> <p><u>Sumber :</u> Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya</p>	<p>Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>	<p><u>Persamaan :</u> Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.,</p> <p><u>Perbedaan:</u> Menggunakan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja</p>
20	<p><u>Judul Penelitian:</u> Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin</p> <p><u>Nama Penulis :</u> Rudy Fahrurazi , Saladin Ghalib2 , Hasanur</p>	<p>Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan</p>	<p><u>Persamaan :</u> Menggunakan Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Memakai Analisis Linier Berganda.</p> <p><u>Perbedaan:</u> Menggunakan Variabel Budaya Organisasi</p>

	Arifin2 (2014) Sumber : Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin		
--	--	--	--

21	Judul Penelitian: Effect Of Teamwork On Employee Performance Nama Penulis : Sheikh Raheel Manzoor, Hafizullah, Murad Hussain, Zulqarnain Muhammad Ahmad (2011) Sumber : International Journal Of Learning & Development ISSN 2164-4063 2011, Vol. 1, No. 1	Kerjasama berpengaruh terhadap Karyawan	Tim signifikan Kinerja	Persamaan : Menggunakan Variabel Kerjasama Tim Perbedaan : Tidak menggunakan Variabel Komunikasi
----	---	---	------------------------	---

22	Judul Penelitian: Impact of Teamwork on Employees Performance Nama Penulis : Dr. Sheeba Khan, Ms. Layal Said Al Mashikhi (2017) Sumber : International Journal of Education and Social Science www.ijessnet.com Vol. 4 No. 11; December 2017	Kerjasama berpengaruh Signifikan Kinerja Karyawan	Tim Positif dan terhadap	Persamaan : Menggunakan Variabel Kerjasama Tim Perbedaan : Tidak menggunakan Variabel Komunikasi
----	---	---	--------------------------	---

23	Judul Penelitian: Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya Nama Penulis : Dr. Wallace Nyakundi Atambo & Deborah Kemunto Momanyi (2016) Sumber : Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) Vol-2, Issue-5, 2016 ISSN: 2454-1362,	Komunikasi berpengaruh Signifikan Kinerja Karyawan	berpengaruh terhadap	Persamaan : Menggunakan Variabel Komunikasi Perbedaan : Tidak menggunakan Variabel Kerjasama Tim
----	---	--	----------------------	---

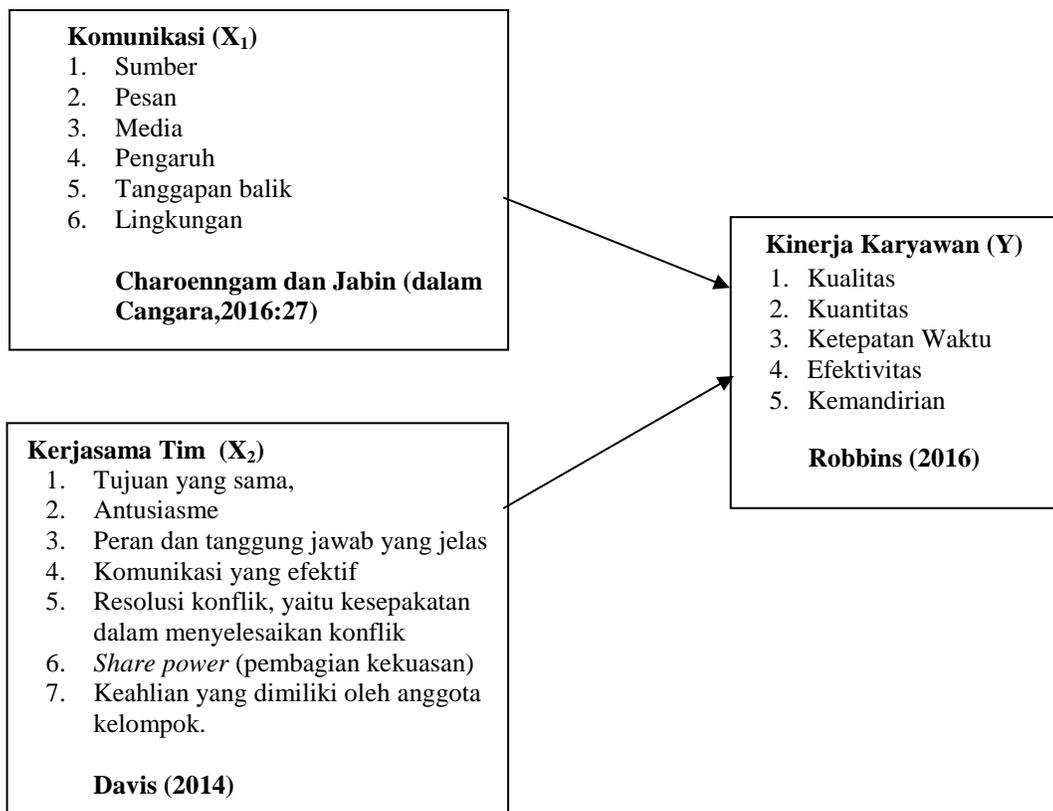
<http://www.onlinejournal.in>

- | | | | |
|----|--|---|---|
| 24 | Judul Penelitian: Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance
Nama Penulis : Idris Gautama So, Noerlina, Amanda Aubrey Djunggara, Rehan Fahrobi, Bachtiar H. Simamora, Athapol Ruangkanjanases (2018)
Sumber : Journal homepage:
http://www.pertanika.upm.edu.my/ | Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Persamaan :
Menggunakan Variabel Komunikasi
Perbedaan :
Menggunakan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya |
| 25 | Judul Penelitian: The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University
Nama Penulis : Shouvik Sanyal & Mohammed Wamique Hisam (2018)
Sumber : IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 15-22
www.iosrjournals.org | Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan :
Menggunakan Variabel Kerjasama Tim
Perbedaan :
Tidak menggunakan Variabel Komunikasi |
-

Sumber : Data diolah, Februari 2021

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka disusun kerangka konseptual penelitian yang terdiri dari dua variabel *independen* yaitu, pelatihan dan pengembangan karir serta satu variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data yang diolah, Februari 2021

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hasil jawaban dugaan sementara terhadap rumusan masalah peneliti. Dikatakan sementara karena hasil jawaban yang diberikan belum didasarkan atas fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian terdahulu, sehingga hipotesisnya yaitu:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.
2. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.
3. Komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.
4. Kerjasama tim berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang.