

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan banyak terjadi di dunia perusahaan. Perusahaan di haruskan mengelola sumber daya manusia dengan profesional. Untuk menghasilkan suatu perencanaan SDM yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap atau perilaku yang baik guna melaksanakan tugas tersebut (Patonengan, 2021). Sumber daya manusia dikatakan sebagai salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor faktor lainnya selain modal usaha.

Hal ini sangat esensial karena apabila SDM dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia tidak memiliki kemampuan yang memadai, maka SDM yang diperoleh tentunya tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas (Madjid, 2020). Namun ada yang mengatakan hal lain terkait pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Sudarmanto, 2018).

*Goal setting theory* menerangkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang harus di perhatikan. Pasalnya, jika kinerja karyawan di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usahanya untuk memenuhi

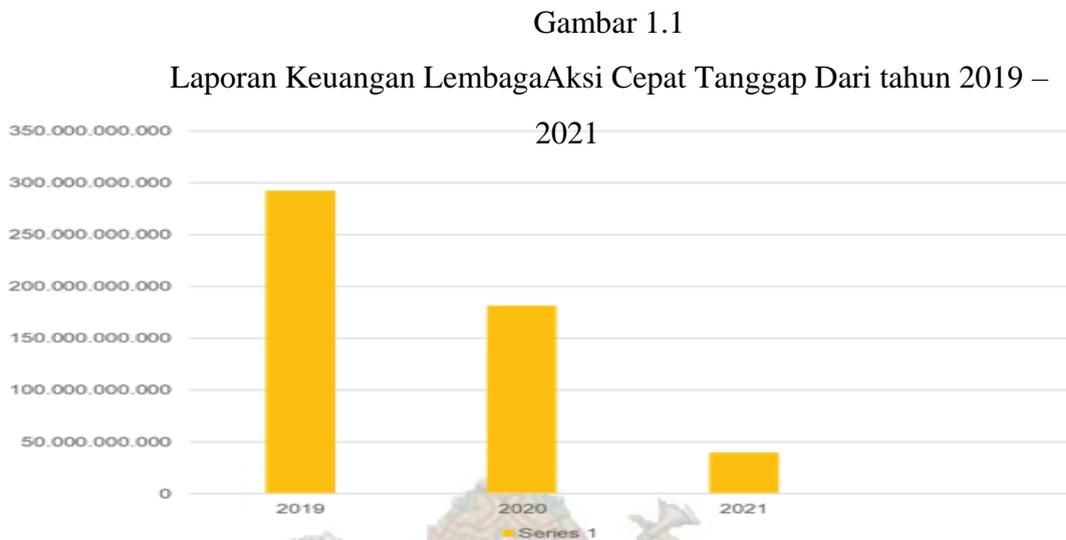
tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi.

Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Pada hasil penelitian sebelumnya Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Piri et al., 2022)

Aksi Cepat tanggap salah satu lembaga kemanusiaan berbasis sosial dan kemanusiaan. Aksi Cepat Tanggap mengembangkan aktivitasnya mulai dari kegiatan tanggap darurat, kemudian mengembangkan kegiatannya ke program pemulihan pascabencana, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, serta program berbasis spiritual seperti Qurban, Zakat dan Wakaf. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, namun tidak demikian kenyataannya, salah satunya di Lembaga Aksi Cepat Tanggap. Terlihat dari beberapa hal umum yang sering terjadi seperti miss komunikasi, kurangnya effort dalam melakukan pekerjaan, terlambat saat bekerja, dan belum bisa memenuhi target kerja. Naik turunnya persentase

kinerja karyawan ini dapat dilihat melalui grafik laporan keuangan selama 3 tahun sebelumnya.



Sumber: ACT (Aksi Cepat Tanggap)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa laporan keuangan mengalami penurunan dikarenakan kinerja karyawan kurang maksimal dalam menarik minat donatur untuk memberikan donasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, salah satunya motivasi. Menurut Hasibuan (dalam Djaya, 2021) beliau mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Dalam proses pelaksanaan kegiatan banyak karyawan yang effort kerjanya kurang maksimal, yang dimana hal tersebut dipengaruhi oleh jam kerja yang tidak menentu seperti melayani

masyarakat selama 24 jam.

Penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020), Sutanjar dan Saryono (2019), Alwi Suddin (2020), Bukhari dan Passaribu (2019) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kusjono (2019) dan Muhammad Ekhsan (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. (Pramukti, 2019).

Adapun menurut Rianto (2020) bahwa disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Hal yang sering terjadi dalam pelaksanaan kegiatan ada beberapa karyawan yang sering izin untuk urusan pribadi di saat jam kerja. Yang mana jam kerja telah ditetapkan perusahaan mulai pukul 08.00 – 16.00, dimana setelah jam makan siang pada pukul 13.00 beberapa karyawan tersebut tidak kembali ke kantor dengan alasan urusan pribadi.

Pada penelitian Rizkayani, N. (2018), Prasetyo dan Marlina (2019), Hasibuan dan Silvy (2019), dan Muslimat dan Wahid (2021) mengemukakan

bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020) dan Sanjaya (2020) memiliki hasil lain yang mana disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi yang dilakukan di perusahaan tersebut. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain secara sengaja dan tidak sengaja. C. Shannon dan W. Weaver dalam Saputra (2020) mengemukakan pendapat lain terkait komunikasi, beliau memaparkan bahwa komunikasi ialah proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam.

Adanya komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat mempermudah koordinasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Tetapi jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka akan ada banyak hal yang merugikan terjadi. Hal itu biasa terjadi dikarenakan antara atasan dengan karyawan atau sesama karyawan tidak menyampaikan pesan dengan jelas. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020), Riami dan Morsen (2020), Sutanto, dkk (2019), Wandu, dkk (2019), dan Vemmi Kusuma (2021) bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, dkk (2021) dan Sari (2019) komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya masalah kinerja karyawan serta *research gap*, maka penelitian

ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah sekaligus sebagai pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Aksi Cepat Tanggap Bali?
- 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Aksi Cepat Tanggap Bali?
- 3) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Aksi Cepat Tanggap Bali ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Aksi Cepat Tanggap Bali.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Aksi Cepat Tanggap Bali.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Aksi Cepat Tanggap Bali.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

bukti empiris tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan empiris dalam penelitian selanjutnya.

## 2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan faktor motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Diharapkan agar hasil penelitian yang didapat bisa memberikan pengetahuan yang baik dalam hal manajemen SDM yang kemudian menciptakan kebijakan atau program untuk dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory*

###### A. *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Merujuk pada *goal setting theory*, yang memfokuskan pada kepentingan dari sebuah hubungan antara tujuan yang sudah direncanakan dan diatur serta kinerja yang berjalan dengan menghasilkan target perusahaan (Fatmah, 2022). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang pegawai miliki. Merujuk pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), teori ini berfokus pada pentingnya hubungan antara tujuan yang sudah dibuat dan kinerja yang sudah tercapai (Haslindah, 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan tersebut, tujuan individu akan menunjang kinerja yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan perusahaan (Giusti et al., 2018). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggungjawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada Locke's model (Fatmah, 2022), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu

mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani (dalam Fatmah, 2022) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

## 2.1.2 Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat

menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan didalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam (2012:159). Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku.

Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga pegawai bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani. (Menurut Usman, 2018) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

## 2. Karakteristik Motivasi

Karakteristik seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi seperti yang diungkapkan oleh (Mangkunegara 2020) antara lain:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik

- serta berjuang merealisasikannya.
- c. Memiliki kemampuan mengambil keputusan dan berani menanggung resiko yang dihadapi.
  - d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan.
  - e. Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

### 3. Tujuan Motivasi

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Peran manajer dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan tanggung jawab moral manajer dengan kemampuan memotivasi dirinya sendiri dan orang lain. Hal ini sebagai wujud kompetensi diri dan keberhasilan manajer melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Ningsih, 2019):

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan

- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Mendorong untuk berprestasi dan peraih peluang karir.

#### 4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhii Motivasi

Menurut Sutrisno (dalam Orocomna et al., 2018) motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antaralain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab

Peraturan yang fleksibel Sedangkan menurut Hamzah (dalam Orocomna et al., 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Adanya hasrat dan keinginan berhasil
- b. Adanya dorongan dan cita-cita masadepan
- c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan
- d. Adanya penghargaan dalam belajar

Adapun menurut Hasibuan (dalam Ningsih, 2019) beberapa faktor dari motivasi antarlain:

- a. Tanggungjawab
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Penghargaan
- d. Serta pengembangan dan kemajuan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor ini dapat muncul dalam diri seseorang maupun dari luar diri.

## 5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi dari teori Maslow adalah teori hirarki kebutuhan. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (dalam Ningsih, 2019). terdiri dari: Kebutuhan fisiologis (*Physiological-*

*need*)

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat pegawai tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualizationneed*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

Adapun Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Yenni, 2019) indikator motivasi sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di

bidangnya.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (dalam Aika et al., 2022) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah sebuah kunci bagi perusahaan ataupun organisasi untuk mengantarkan karyawannya menjadi pribadi yang mandiri. Karena disiplin karyawan akan memiliki pola hidup yang tertata dan teratur. Dengan terbiasanya karyawan mampu mengembangkan kepribadian yang positif dan mampu memperoleh prestasi yang memuaskan. Dengan demikian, disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang harus ditaati supaya terbentuk moral, sikap yang baik dan tunduk terhadap peraturan serta melakukannya dengan senang hati tanpa adanya paksaan dan sudah menyatu dalam diri bukan lagi sebagai beban, dan tujuan disiplin bukan untuk melarang kebebasan atau mengadakan penekanan melainkan memberikan kebebasan dalam batas kemampuannya dikelola. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Fiqi, 2018).

Pengertian lain juga mengenai disiplin kerja menurut Sinambela dalam Manurung (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kemudian menurut Nitisemito (dalam Pradipta, 2020), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

## **2. Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Rivai (dalam Aika et al., 2022) memiliki beberapa aspek yaitu:

- a Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatanwaktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (dalam Aika et al., 2022) yaitu:

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan

karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang

dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Handoko (dalam Aika et al., 2022) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Menurut Mc. Farland (dalam Pradipta, 2020) mengemukakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam (dalam Pradipta, 2020) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan pengawasan yang mana dikatakan disiplin terbentuk dari sikap karyawan dalam

menciptakan rasa tanggungjawab atas tugas yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurrahman (dalam Aika et al., 2022) yaitu pengawasan melekat berkorelasi dengan disiplin kerja pegawai.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang *indisipliner*, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap *indisipliner* karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut

menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

#### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja karyawan menurut Dharma (dalam Aika et al., 2022) adalah:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari: karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.
- b. Ketepatan jam kerja: penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja perhari.
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal: seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selamamenjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan: adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Menurut Mangkunegara & Octorend (dalam Fiqi, 2018) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai.

#### **2.1.4 Komunikasi**

##### **1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Pace dan Fulles (dalam Rinawati, 2019) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari suatu organisasi tertentu. Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Sedangkan menurut Gondowahjudi et al., (2018) komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa, dengan akibat apa atau

hasil apa. Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui media yang menimbulkan efek atau interaksi tertentu.

## 2. Fungsi Komunikasi

William I. Gordon dalam Mulyana (dalam Himawan, 2022) mengategorikan fungsi komunikasi menjadi empat, yaitu:

- 1) Sebagai Komunikasi Sosial Komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.
- 2) Sebagai Komunikasi Ekspresif Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan perasaan-perasaan atau emosi kita. Perasaan-perasaan tersebut terutama dikomunikasikan melalui pesan-pesan non verbal, perasaan sayang, peduli, rindu, simpati, gembira, sedih, takut, prihatin dan benci dapat diungkapkan melalui kata-kata namun terutama lewat perilaku non verbal.
- 3) Sebagai Komunikasi Ritual Komunikasi ritual seperti adanya upacara-upacara berlainan sepanjang tahun dan sepanjang hidup, mulai upacara kelahiran, sunatan, pernikahan dan lain-lain. Dalam acara-acara tersebut orang mengucapkan kata-kata atau perilaku-perilaku tertentu yang bersifat simbolik.
- 4) Sebagai Komunikasi Instrumental Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum, yaitu menginformasikan, mengajar,

mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku dan juga menghibur.

### 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Rivai (dalam Himawan, 2022) faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh:

a. Jabatan

Level jabatan sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.

b. Tempat

Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.

c. Alat Komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti Handphone.

d. Kepadatan Kerja

Kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi. Kesibukan kerja yang terjadi memungkinkan pegawai tidak sempat atau tidak ada waktu untuk berkomunikasi dengan yang lain.

#### 4. Hambatan Komunikasi

Hambatan dalam komunikasi mempunyai pengaruh dalam proses komunikasi. Ada beberapa hal yang merupakan hambatan komunikasi yang harus menjadi perhatian. Menurut Robbins (dalam Ambarwati, 2022) ada empat hal yang menjadi hambatan komunikasi, yaitu:

a. Penyaringan

Penyaringan (*filtering*) mengacu pada pengirim yang memanipulasikan informasi sedemikian rupa sehingga akan tampak lebih menguntungkan di mata si penerima.

b. Persepsi

Selektif persepsi selektif muncul karena penerima dalam proses komunikasi secara selektif melihat dan mendengar berdasarkan kebutuhan, motivasi, pengalaman, latar belakang, dan karakteristik pribadi yang lain.

c. Emosi

Perasaan penerima ketika menerima suatu pesan komunikasi akan mempengaruhi bagaimana komunikan akan menafsirkan pesan itu. Emosi yang ekstrim paling mungkin menghalangi komunikasi yang efektif.

d. Bahasa

Kata-kata bisa memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Usia, pendidikan dan latar belakang budaya merupakan variabel yang

mempengaruhi bahasa yang digunakan seseorang dan definisi yang dia berikan kepada kata-kata itu.

## 5. Indikator Motivasi

Menurut Sutardji (dalam Asrofiyani, 2020). ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

### a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

### b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

### c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika

dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Menurut Mangkunegara (dalam Firdaus, 2020) yang di kutip dari Rensius indikator- indikator komunikasi antara lain adalah:

a. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu

organisasi.

c. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai

gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Kotler dalam Humaidi (2021) mengatakan “Kepuasan konsumen adalah perasaan konsumen, baik berupa kesenangan maupun ketidakpuasan yang timbul dari membandingkan sebuah produk dengan harapan konsumen atas produk tersebut.” Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam

suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

## 2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Maha, 2020) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

## 3. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Soeprahinto (dalam Maria, 2020) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kemampuan bekerja sendiri.
- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e. Kemampuan memecahkan persoalan.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangkunegara (dalam Pramanik, 2020) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

#### **4. Tujuan Kinerja**

Menurut Rivai (dalam Rinawati, 2019) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja pegawai.
- h. Sebagai salah satu sumberinformasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai denganpencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

#### **5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (dalam Jintar, 2023) indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi:

a. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.

c. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati – hati, kerajinan dan kerja sama.

d. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran–saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

f. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

g. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto, dan Hadi Kurniawan (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar “. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan hasil penelitian ini terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi,

kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Jintar (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi“. Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis regresi linear sederhana, dengan memberikan hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di Cv. Anugerah Abadi mampu memperbaiki kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Bukhari Bukhari dan Shahril Effendi Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang “. Penelitian ini menggunakan teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dengan Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai

Variabel Intervening di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta “. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Analisis Regresi Linier Berganda serta analisis jalur (*Path Analysis*). Dengan hasil penelitian dari ketiga variabel independen yang diuji secara individual, bentuk motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sentosa Jaya “. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan hasil motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics Bekasi “ Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji regresi linear berganda dengan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga.

### **2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso & Nurul (2023) dengan judul “Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta“. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan regresi sederhana yang sebelumnya juga dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan teknik pengolahan data program SPSS 25. Dengan memberikan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Armada Samudra Global dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Koefisien determinasi menunjukkan andil yang besar antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya terkait koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Armada Samudra Global

Penelitian yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) dengan judul “Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia “. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya–Binjai“. Pada Penelitian ini menggunakan teknik analisis Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Penelitian ini dilakukan oleh Ravensky et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah”. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penelitian ini didapatkan hasil bahwa secara parsial 1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah, 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah 3) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hasil secara simultan bahwa 4) disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Kebaruan dalam penelitian ini dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan oleh Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh “. Pada penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Dengan penelitian ini di dapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Sari et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)“. Pada penelitian ini menggunakan teknik literature review. Adapun penelitian ini didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh-positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin-pegawai yang lebih tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, etos kerja yang tinggi, dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pegawai harus disiplin demi kelangsungan tujuan kelompok kerja atau perusahaan. Karena pegawai selalu tunduk pada disiplin yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Aturan standar tenaga kerja yang ditetapkan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Farid Anggara Sanjaya (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari “. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Dengan penelitian ini didapatkan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3. Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian ini dilakukan oleh Zackharia Rialmi dan Morsen Morsen (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi “. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis

regresi linear berganda. Dengan penelitian ini didapatkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat juga pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Sutarno, Yenny, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi“. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Dengan penelitian ini didapatkan hasil penelitian menyatakan komunikasi mempengaruhi karyawan kinerja di CV. Bintang Jaya Abadi Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Didi Wandu, Suhroji Adha, dan Iyah Asriyah (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten“. Pada penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Dengan penelitian ini didapatkan hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

Penelitian ini dilakukan oleh Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi “. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Dengan penelitian ini didapatkan hasil Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020)

dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo“. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, analisis data menggunakan program perangkat lunak SPSS versi 21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 112 responden. Dengan penelitian ini didapatkan hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. CitraMandiri Distribusindo dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan disiplin dan insentif yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan oleh Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, Rahman Hasibuan (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. ESU INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM “. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis variabel komunikasi tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

Penelitian selanjutnya ini dilakukan oleh Wijaya & Ni Kadek (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Adiwana Arya Villa“. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Dengan penelitian ini didapatkan hasil

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Adiwana Arya Villa, diukur menggunakan indikator kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**

**Mapping Penelitian Terdahulu**

No.	Nama. Tahun. Judul	Variabel				Hasil
		M	DK	K	KK	
1.	Nurmin Arianto, dan Hadi Kurniawan (2020), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	√			√	Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan
2.	Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono (2019), Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar	√			√	Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai

						terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat
3.	Jintar, Catri (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi	√			√	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan 67,9 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh variabel ini. Selain itu, 22,1 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.
4.	Bukhari Bukhari dan Shahril Effendi Pasaribu (2019), Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang	√			√	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Armansyah (2020), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi secara

						<p>parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional serta motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi</p>
6.	Hendri, Alfi. (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sentosa Jaya	√			√	<p>Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Padahal, 70,9 persen dari seluruh aktivitas karyawan di CV. Sentosa Jaya dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 29,1 persen dipengaruhi oleh variabel tersebut</p>
7.	Muhammad Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics Bekasi	√			√	<p>Secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan</p>

						meningkatkan kinerja Karyawan
8.	Pramularso (2023), Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta		√		√	Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan di PT Armada Samudra Global dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Koefisien determinasi menunjukkan andil yang besar antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya terkait koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Armada Samudra Global
9.	Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019), Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia		√		√	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai		√		√	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya– Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai.

11.	Ravensky (2023), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial 1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah, 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah 3) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hasil secara simultan bahwa 4) disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Kebaruan dalam penelitian ini dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru
12	Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh		√		√	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Sari et al., (2023) Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)		√		√	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin-pegawai yang lebih tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, jam kerja, etos kerja yang tinggi, dan kesediaan menerima sanksi atas pelanggaran. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, pegawai harus disiplin demi kelangsungan tujuan kelompok kerja atau perusahaan, karena pegawai

						selalu tunduk pada disiplin yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dan akan dilaksanakan sebagaimana mestinya Aturan standar tenaga kerja yang ditetapkan
14.	Farid Anggara Sanjaya (2020), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari		√		√	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Zackharia Rialmi dan Morsen Morsen (2020), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi			√	√	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat juga pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
16.	Sutarno, Yenny, dkk (2019), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi			√	√	Komunikasi mempengaruhi karyawan kinerja di CV. Bintang Jaya Abadi Medan
17.	Didi Wandi, Suhroji Adha, dan Iyah Asriyah (2019), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten			√	√	Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten
18.	Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi			√	√	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020), Pengaruh Komunikasi, Disiplin			√	√	Variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap

	Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo					kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan disiplin dan insentif yang lebih baik
20.	Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, Rahman Hasibuan (2021), Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. ESU INTERNASIONAL UTAMA Indonesia Batam			√	√	Variabel komunikasi tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
21.	Wijaya & Ni Kadek (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Adiwana Arya Villa“			√	√	Pada penelitian ini didapatkan hasil Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Adiwana Arya Villa, diukur menggunakan indikator kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan

Keterangan:

M = Motivasi

DK = Disiplin Kerja

K = Komunikasi

KK = Kinerja Karyawan

