

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan mengarahkan sumber daya manusia yang ada. Dalam dunia kerja manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, oleh karena itu hendaklah perusahaan memberikan arahan yang positif dan menetapkan strategi yang tepat untuk perkembangan kinerja karyawan, agar kinerja karyawan lebih baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan dikatakan mempunyai kinerja yang baik. Dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kerja. Sehingga akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau diberikan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya (Darmawati,2016). Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Respatiningsih, 2015).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap

upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno,2014). Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani,2015). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal teraebut faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Veronica, 2018). Kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan (Effendy A.A, 2018).

Penelitian ini mengambil objek pada KSU Dhana Denpasar. yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkreditan, memungut tabungan, dan disalurkan lewat kredit efektif dan terarah, agar mampu membantu masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah. KSU Dhana Denpasar selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Target Tabungan Pada KSU Dhana Denpasar
Tahun 2022

No	Bulan	Target Penghimpunan Dana	Realisasi	Keterangan
1	Januari	100.000.000	105.600.000	Tercapai
2	Februari	100.000.000	110.000.000	Tercapai
3	Maret	100.000.000	100.500.000	Tercapai
4	April	100.000.000	100.500.000	Tercapai
5	Mei	100.000.000	100.000.000	Tercapai
6	Juni	100.000.000	40.000.000	Tidak Tercapai
7	Juli	100.000.000	52.000.000	Tidak Tercapai
8	Agustus	100.000.000	50.000.000	Tidak Tercapai
9	September	100.000.000	45.000.000	Tidak Tercapai
10	Oktober	100.000.000	65.000.000	Tidak Tercapai
11	November	100.000.000	115.000.000	Tercapai
12	Desember	100.000.000	110.000.000	Tercapai
Jumlah		1.200.000.000	993.600.000	Tidak Tercapai
Rata-rata		100.000.000	82.800.000	Tidak Tercapai

Sumber: KSU Dhana Denpasar, (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat menunjukkan bahwa realisasi target tabungan pada tahun 2022 masih berfluktuasi. Dimana dari bulan Juni sampai dengan Oktober realisasi target tabungan belum sesuai dengan target tabungan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan KSU Dhana Denpasar diketahui bahwa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang terjadi seperti kurang efektifnya komunikasi dalam bekerja, kurangnya pelatihan yang diterapkan dalam perusahaan dan disiplin kerja yang kurang baik. Dapat

disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja

Menurut De Vito (2009) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, formal maupun informal. Komunikasi dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Komunikasi mengharuskan pelaku untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal maupun non verbal sehingga masing-masing bisa memahami satu sama lain dan berinteraksi secara efektif. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik, oleh sebab itu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi. Kurang baiknya kinerja sebuah divisi akan berpengaruh negatif pada divisi lain serta terhadap perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, apabila tidak ada komunikasi, maka koordinasi akan terganggu. Akibatnya akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan (Suranto, 2005).

Widjaya (2006:1) menyatakan komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok.

Fenomena mengenai komunikasi yang dijumpai di KSU. Dhana Denpasar adalah Kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan seringnya terjadi kesalahpahaman antar karyawan yang menjadi penghambat kualitas dari kinerja karyawan. Jumlah kesalahan yang rutin terjadi setiap bulan memperlihatkan bahwa karyawan belum memiliki alur komunikasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Berdasarkan hasil peneliiian sebelumnya Yulian (2023) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Sampel penelitian ini sebanyak 45 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Amstrong (2004:8) Kompetensi adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik sikap yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks ini menyangkut prestasi, menurut Sedarmayanti (2004:179) bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga memiliki kemampuan lebih dan akan membuatnya berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja. Terkadang pada setiap organisasi kompetensi tidak sejalan dengan penempatan tugas yang diberikan setiap organisasi atau perusahaan. Maka dari itu perlu dilakukan seleksi agar dapat menempatkan setiap karyawan di posisi yang sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2020). Menurut Robotham dan Jubb (1996), Kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku dari seseorang, dalam bereaksi dan memberi respon terhadap pekerjaannya di dalam lingkup organisasi.

Fenomena mengenai kompetensi yang dijumpai di KSU. Dhana Denpasar adalah kurangnya pengetahuan dan pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk karyawan, sering terjadi salah penempatan keahlian karyawan, hal ini dapat menghambat kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Kusumastuti (2001) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan sebab dengan adanya kedisiplinan kerja perusahaan akan berjalan baik serta bisa mencapai tujuannya dengan bagus pula (Setyawan, 2017). Disiplin kerja menunjukkan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2018).

Berikut data yang diperoleh mengenai tingkat kedisiplinan karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu kehadiran pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Dhana :

Tabel 1.2
Tingkat Kedisiplinan Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Dhana
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi pegawai (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	45	20	900	28	3,11
Februari	45	18	810	30	3,70
Maret	45	20	900	74	8,22
April	45	22	990	54	5,45
Mei	45	20	900	48	5,33
Juni	45	19	855	45	5,26
Juli	45	20	900	50	5,55
Agustus	45	19	855	45	5,26
September	45	23	1.035	54	5,21
Oktober	45	22	990	21	2,12
November	45	19	855	38	4,44
Desember	45	23	1.035	38	3,67
Jumlah					57,36
Rata-rata					4,78

Sumber: KSU Dhana Denpasar, (2022)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dijelaskan tingkat persentasi karyawan rata-rata sebesar 4,78%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flipppo (2017:179), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di KSU Dhana Denpasar tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hasibuan (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prayogi (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nasution (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rosiana (2022) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin mengkaji masalah yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, memberikan solusi dan memecahkan masalah yang terjadi agar bisa terselesaikan. Maka dari itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Dhana”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha “Dhana” ?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha “Dhana” ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha “Dhana” ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha “Dhana”
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha “Dhana”
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha “Dhana”

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa jurusan ekonomi manajemen untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pustaka penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menerapkan beberapa teori yang telah diterima di bangku kuliah, khususnya mengenai pengaruh komunikasi interpersonal, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Fakultas/Universitas

Penelitian ini berguna untuk mewujudkan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur bagi yang membutuhkan informasi-informasi mengenai masalah pengaruh

komunikasi interpersonal, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan hal-hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memprioritaskan pembenaran pada faktor-faktor tersebut sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal-setting theory dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2014). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Locke dan Latham (2012), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan member kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013:54). Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Harsuko (Priansa, 2016:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Menurut Rue dan Byar (Ismail, 2013:375) “kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Ada beberapa beberapa hal unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja, salah satunya yakni pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja

yang akan dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya atau tugasnya dalam suatu organisasi.

2. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Schuler dan Jackson (Priansa, 2016:49) menyebutkan bahwa tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja sebagai berikut :

a. Sifat

Kriteria ini berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan, berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memuaskan diri pada cara kerja seseorang, bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

b. Perilaku

Kriteria ini berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan yang dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai.

c. Hasil

Kriteria ini berkenan dengan hasil yang semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini yang berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu yang dicapai atau dihasilkan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2016:50) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan Individual

Mencakup bakat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik,

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, mereka tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

c. Lingkungan organisasional Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki banyak tujuan. Menurut Werther dan Davis (Priansa, 2016:62) menyatakan bahwa penelitian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan berikut :

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Proses perekrutan karyawan

- g. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan
- h. Kesempatan karyawan yang sama i. Tantangan eksternal
- i. Umpan balik.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:9), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Yang menjadi indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil 38 yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketetapan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Brent D. Ruben komunikasi manusia adalah suatu proses dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan dan sekitarnya. Jika definisi ini dibandingkan dengan dua definisi sebelumnya yang memakai istilah stimulus dan signal, definisi Ruben menggunakan istilah informasi yang diartikan sebagai kumpulan data, pesan (*message*), susunan isyarat dalam cara tertentu yang mempunyai arti atau berguna bagi sistem tertentu. Istilah menciptakan informasi yang dimaksudkan Ruben adalah tindakan menyandingkan pesan yang berarti kumpulan data atau suatu set isyarat. Sedangkan istilah mengirimkan informasi adalah proses dimana pesan dipindahkan dari si pengirim kepada orang lain. Istilah pemakaian informasi menunjuk kepada peranan informasi dalam mempengaruhi tingkah laku manusia baik secara individual, kelompok, maupun masyarakat. Jadi jelas bahwa tujuan komunikasi menurut ruben adalah untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain.

2. Tujuan Komunikasi

Menurut De Vito (1997), tujuan komunikasi sebagai berikut:

- a. Mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain. Membantu orang lain.
- b. Menolong orang lain.
- c. Bertukar pikiran.
- d. Memecahkan masalah.

- e. Menyampaikan informasi.
- f. Membina hubungan.
- g. Saling mempengaruhi dan bermain.
- h. Mengenal diri sendiri dan orang lain.
- i. Berbagi pengalaman.
- j. Menumbuhkan motivasi.
- k. Melakukan kerjasama.

3. Indikator Komunikasi

Ada beberapa indikator dari komunikasi menurut De Vito (2005 : 4) antara lain sebagai berikut :

a. Keterbukaan

Terbuka pada orang-orang yang ingin berinteraksi, kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang tentang segala sesuatu yang dikatannya.

b. Empati

Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya

c. Sikap Mendukung

Hubungan Interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung

d. Sikap Positif

Komunikasi terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain dan berbagai situasi komunikasi.

e. Kesamaan

Komunikasi akan lebih efektif bila para pelaku komunikasi mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi yang akan memberikan umpan balik bagi pihak yang saling berkomunikasi. Komunikasi memiliki banyak peran salah satu peran yang berhubungan dengan organisasi kerja adalah menjaga hubungan yang penuh arti antar setiap pegawai. Tingkat komunikasi pegawai dapat dilihat dari sikap bijaksana dan sopan santun, sikap mau memberikan umpan balik, mau berbagi informasi, dan dapat ditunjukkan dari pola perilakunya dalam kelompok kerja sehari-hari.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Amstrong (2004:8) adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik sikap yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks ini menyangkut prestasi, menurut Sedarmayanti (2004:179) bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga memiliki kemampuan lebih dan akan membuatnya berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja. Terkadang pada setiap organisasi kompetensi tidak sejalan dengan penempatan tugas yang diberikan setiap organisasi atau perusahaan. Maka dari itu perlu dilakukan seleksi agar dapat menempatkan setiap karyawan di posisi yang sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki.

2. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar (2015 ,26), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 faktor, yaitu:

- a. Faktor Kompetensi Intelektual: yaitu sekumpulan ilmu yang dimiliki oleh individu yang dituntut untuk melakukan pekerjaannya..
- b. Faktor Kompetensi Spiritual: adalah kemampuan seorang individu untuk menyerap dan mengimplementasikan nilai-nilai keagamaan.
- c. Faktor Kompetensi Fisik: yaitu kapabilitas fisik yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk melakukan pekerjaannya.
- d. Faktor Kompetensi Sosial: yaitu satu set perilaku yang dijadikan dasar pemahaman diri di dalam konteks sosial.
- e. Faktor Kompetensi Pribadi: yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kecakapan seseorang dalam memahami, mewujudkan dan mengetahui identitas dirinya, serta melakukan transformasi.

3. Manfaat Kompetensi

Kompetensi dari seorang karyawan berperan erat dalam menunjukkan seberapa efektif ia mengerjakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, tentunya terdapat berbagai macam manfaat dalam mempekerjakan seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi. Selain mempermudah dalam pemilihan kandidat terbaik, terdapat beberapa manfaat lain dari menggunakan kompetensi, seperti sebagai berikut:

- a. Menunjukkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kompetensi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

- c. Sistem penggajian dapat menjadikan kompetensi kerja sebagai dasar perkembangan.
- d. Mempermudah proses adaptasi perusahaan terhadap dunia bisnis yang terus berubah.

4. Cara Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Perusahaan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawannya dengan berbagai macam kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan. Alasan mengapa kegiatan harus dilakukan secara berkelanjutan adalah agar konsistensi pekerja dapat dipertahankan dan juga untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Berikut beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi pekerjanya:

a. Pelatihan Karyawan

Kegiatan ini adalah salah satu kegiatan yang paling umum, namun dapat menjadi kegiatan paling penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini dilakukan karena karyawan merupakan salah satu aset terbesar perusahaan, dan aset perusahaan sebaiknya dijaga dan terus diasah. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan, maka produktivitas karyawan dapat meningkat. Apabila produktivitas karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan juga akan lebih baik.

b. Melakukan Rotasi Kerja

Rotasi kerja adalah pemindahan karyawan ke tempat lain yang memiliki tugas-tugas yang serupa namun memiliki beberapa perbedaan yang dapat membuat karyawan lebih tertantang dalam mengerjakan

pekerjaannya. Kegiatan ini perlu dilakukan karena pekerjaan yang monoton sangat berpotensi untuk membuat karyawan bosan dan lama kelamaan akan menurunkan produktivitas perusahaan.

c. Peningkatan Jabatan (Promosi)

Peningkatan jabatan atau promosi dapat meningkatkan moral karyawan secara substansial. Tentunya dengan mendapatkan promosi, karyawan akan mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih banyak dari sebelumnya. Namun, sering menjadi beban, karena moral karyawan meningkat, maka umumnya para karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

d. Membangun kerjasama yang baik

Agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan cepat, maka dibutuhkan kerjasama yang erat antar karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan para pekerjanya, yang umumnya memiliki latar belakang berbeda, untuk dapat bahu membahu membantu perusahaan untuk terus berkembang.

e. Mengadakan Kegiatan diluar Pekerjaan

Sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan di luar melakukan pekerjaan secara berkala. Hal ini karena kegiatan-kegiatan seperti makan bersama atau bahkan liburan bersama dapat meningkatkan moral karyawan dan berpotensi membuat karyawan lebih betah di lingkungan kerjanya. Ketika karyawan merasa lebih betah dan moral meningkat, maka seringkali mereka akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

f. Membuat Lingkungan Kerja yang Nyaman

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membuat karyawan nyaman di lingkungan kerjanya. Salah satunya adalah memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan memiliki infrastruktur yang karyawan butuhkan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Selain itu, suasana kerja yang aman dan tentram dapat membuat karyawan bertahan lebih lama dalam suatu perusahaan. Suasana kerja yang mendukung bahkan bisa menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan apabila memang karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang erat dengan karyawan-karyawan lain.

5. Indikator Kompetensi

Menurut Edison,*et al* (2016:56) mengungkapkan bahwa ada tiga indikator utama dalam pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditekuninya.

b. Keterampilan (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli seseorang karyawan harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa dan pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak . Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan.

Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Pengertian Disiplin Kerja Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

2. Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2009:94-97), diantaranya sebagai berikut :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah

ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua factor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh kepada perstasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

3. Peraturan - Peraturan Disiplin Kerja

Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh par pegawai dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017:355) bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. berikut ini merupakan hasil penelitian berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian dilakukan penulis.

1. Sinaga (2018), meneliti tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Pandu Srikandi Sinaga (2018) di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Dhana.
2. Istika *et al.*(2019), meneliti tentang peranan kedisiplinan, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini adalah kompetensi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji kedisiplinan, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Yulian (2023) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Sampel penelitian ini sebanyak 45 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

4. Putri. (2019) pengaruh komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah koordinasi, komunikasi dan komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan Amalia Putri. (2019) pada PT Tas Center Cemerlang Surabaya. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Dhana.
5. Almuaroq. (2020), meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif.
6. Ramandani (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu, untuk mengetahui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu, untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu. Sampel penelitian ini sebanyak 41 orang dengan metode analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

7. Sari *et al.*(2020), meneliti tentang pengaruh koordinasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah koordinasi, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.
8. Rivaldi .(2021), meneliti tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dari objek penelitian, penelitian yang dilakukan Rivaldi, (2021) pada PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha Dhana.
9. Hasibuan dan Silvya (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya, untuk mengetahui Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya, untuk mengetahui Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah

Indah Jaya. Sampel penelitian ini sebanyak 42 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.