BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan dan juga merupakan factor krisis yang dapat menetukan maju mundur serta hidup matinya sebuah perusahaan. Setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah pastinya inginkan karyawan/pegawai yang berkuallitas. Kualitas karyawan dari perusahaan salah satunya dapat terlihat dari seberapa luas pengetahuannya mengenai perusahaan seberapa besar kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan seperti dan seberapa baik disiplin kerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan serta kepemimpinan juga berpengaruh besar dalam sebuah perusahaan (Astuti, dkk. 2021). Di dalam sebuah bisnis perusahaan, organisasi sumber daya manusia adalah sebuah hal yang sangat memiliki arti penting (Putra, dkk. 2020). Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kompetensi dalam menjalankan bidangnya masing-masing akan memberikan dampak yang berpengaruh pada kelancaran aktivitas dalam perusahaan. (Putra, dkk. 2020). Seiring berkembangnya zaman, sebuah perusahaan di tuntut untuk selalu menyeimbangkan kemampuan mengelola SDM, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan tersebut

UNMAS DENPASAR

berkaitan dengan 6M, antara lain *man, materials, money, machine, method, market*. Tanpa pengelolaan SDM, maka tujuan organisasi tidak akan bisa di capai. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang- orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitasnya pada perusahaan. Sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan agar mampu untuk bertahan dan terus berkembang. Karena perkembangan tersebut tidak seluruhya berdampak positif. Perusahaan juga harus selalu menganalisis kelebihan dan kekurangan yang dimiliki perusahaan dan peluang atau ancaman dari luar agar dapat mengatur strategi dan di carisolusinya, (Sa'adah, dkk. 2021).

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi peerusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapaianya tujuan perusahaan (Syafrina, 2017). MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja

UNMAS DENPASAR

lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi, atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu MSDM yang handal diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, (Maria, dkk. 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan, (Maskuri, dkk. 2021).

Seperti yang disebutkan oleh (Siagian, 2017) kinerja karyawan merupakan evaIuasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat meIaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. (Julita dan Arianty, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. (Saputri dan Pamikatsi, 2022) bahwa kinerja yaitu prestasi kerja ataupun prestasi sebenarnya yang telah diraih seseorang. Kinerja ialah bentuk dari proses kerja di dalam perusahaan yang mencakup tingkah laku pemimpin dan karyawan, pemrosesan pekerjaan, serta pencapaian hasil kerja. Indikator-indikator kinerja kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja.

UNMAS DENPASAR

Kantor Desa Buduk adalah pusat pelayanan di desa, menjadi central segala kegiatan yang ada di desa, baik itu di bidang pemerintahan, pemerdayaan, pembangunan ataupun pembinaan semua berpusat di Kantor Desa Buduk. Beralamat di jalan Wahyu Graha No.5, Buduk, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Kantor Desa Buduk ini dipimpin oleh I Ketut Wira Adi Atmaja dengan jumlah karyawan 35 orang.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu pada indikator tingkat absensi. dapat disimpulkan bahwa karyawannya tak menaati peraturan seperti absensi. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan di Kantor Desa Buduk tergolong tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan. Tingkat absensi karyawan yang sering kali terjadi bisa berakibat pada ketidaksiapan tugas yang harus terselesaikan sesuai *deadline* dan tentunya mereka tidak melaksanakan tanggung jawabnya.

Berikut adalah data absensi karyawan Kantor Desa Buduk dariBulan Januari sampai Desember 2021, dapat dilihat pada data absensikaryawan kantor desa buduk tabel 1.1

UNMAS DENPASAR

Tabel 1. 1
Data Absensi Bulan Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja tidak hadir (hari)	Jumlah kerja senyatanya (hari)	Presentase tingkat kehadiran (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7= 5/6x100%
Januari	35	21	735	28	707	3,96%
Februari	35	20	700	20	680	2,94%
Maret	35	23	805	24	781	3,07%
April	35	22	770	21	749	2,80%
Mei	35	21	735	20	715	2,79%
Juni	35	22	770	23	747	3,07%
Juli	35	22	770	29	741	3,91%
Agustus	35	22	770	33	737	4,47%
September	35	22	770	36	734	4,09%
Oktober	35	21	735	38	697	5,45%
November	35	22	770	28	742	3,77%
Desember	35	23	805	29	776	3,73%
Rata-rata		261	9.135	363	8.806	4,12%

Sumber: *Kantor Desa Buduk 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Kantor Desa Buduk pada tahun 2021 cendrung tinggi dimana rata-rata persentase sebesar 4,12%. Tingkat absensi yang wajar dibawah 3%, diatas 3 sampai 10 dianggap tinggi. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan di Kantor Desa Buduk tergolong tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunnya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi (Shinta dan Siagian, 2020). komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang diIakukan secara Iangsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan. (Julita dan Arianty, 2018) "komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsunng maupun tidak langsung, secara tertulis,lisan maupun bahasa nonverbal". (Saputri dan Pamikatsih, 2022) Komunikasi didefinisikan sebagai pengirim menyampaikan informasi kepada penerima pesan yang dilakukan secara langsung melalui lisan, tertulis, atau dengan alat bantu komunikasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan komunikasi adalah penyampaian pesan dari orang satu ke orang lainnya menggunakan alat bantu media secara lisan dan tertulis.

Penelitian mengenai komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Shinta dan Siagian, 2020) Menyatakan bahwa Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakuan oleh (Julita dan Arianty, 2018) Menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikaasi kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik komunikasi maka kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakuan oleh (Datus dan Susanti, 2022) Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakukan oleh Sari (2021), Menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakuakan oleh (Saputri dan Pamikatsih, 2022) dengan hasil menunjukan bahwa pengaruh komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan komunikasi kurang maksimal menyebabkan sedikit penurunan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yaitu pada indikator keterbukaan. yaitu kurangnya adanya keterbukaan antar karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan. yaitu kurang adanya komunikasi antar karyawan Kantor Desa Buduk seperti misalnya komunikasi tidak nyambung antar karyawan kantor dan disaat melakukan tugas masih sering mengalami miss comunication sehingga membuat kesalahpahaman yang mengganggu antar karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi (Hasibuan, 2019). motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan

UNMAS DENPASAR

bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Saadah, 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang guna mempunyai tujuan tertentu yang ingin diwujudkan. Motivasi adalah suatu dorongan yang berpengaruh untuk mengarahkan potensi yang dimiliki seseorang supaya bisa menghasilkan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya membuahkan hasil yang optimal. (Ismawati, dkk. 2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah merupakan dorongan dan daya pergerakan penting dalam melakukan sikap kerja untuk keberhasilan organisasi.

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Sudjatmoko dan Rusilowati, 2022) Menyatakan bahwa hasil menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakuan oleh (Saadah, 2022) Menyatakan bahwa menunjukan hasil pengujian dalam penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakuan oleh (Sunarsi, dkk. 2021) Menyatakan bahwa hasil menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakuan oleh (Prayogi dan Lesmana, 2019) Menyatakan bahwa hasil menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakuakan oleh (Ismawati, dkk. 2017) dengan hasil menunjukan bahwa pengaruh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan motivasi kurang maksimal menyebabkan sedikit penurunan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan motivasi yaitu pada indikator kebutuhan sosial (social need). yaitu bahwa diperoleh kurangnya kebutuhan social (social need) terhadap karyawan dan kurangnya kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak,supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. seperti misalnya dilihat dari masih banyaknya karyawan tidak bisa bekerja sama antar karyawan lainnya dan sesama antar karyawan tidak bisa mencontohkan prilaku yang baik, tidak adanya kekompakan, dilihat dari ketika karyawan lainnya mengalami

UNMAS DENPASAR

kesulitan dalam melaksanakan tugas karyawan lainnya tidak bisa ikut untuk membantu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (Syafrina, 2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dankesediaan sesorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yangberlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hustia, 2020) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Ulfa, dkk. 2022) disiplin kerja adalah kemampuan untuk taat pada atasan mengikuti aturannya. Karyawan yang disiplin tidak menunda pekerjaan dan mengikuti aturan. Tanpa disiplin, Anda tidak dapat mengharapkan kinerja staf standar perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan guna menaati norma-norma sosial dan sikap kesediaan dalam kemampuan bekerja di perusahaan/kantor.

UNMAS DENPASAR

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Syafrina, 2017) Menyatakan bahwa hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakuan oleh (Hustia, 2020) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh/signifikan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakukan oleh (Basem, dkk. 2022) Menyatakan bahwa hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dilakukan oleh (Kurniawan, dkk. 2022) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh/signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan ini berarti semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakuakan oleh (Ulfa, dkk. 2022) dengan hasil menunjukan bahwa pengaruh disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan disiplin kurang maksimal menyebabkan sedikit penurunan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu pada indikator mematuhi semua peraturan perusahaan. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja bisa terbentuk. Seperti fenomena yang terjadi di Kantor Desa Buduk yaitu dapat dilihat dari kurangnya karyawan Kantor Desa Buduk dalam mematuhi peraturan perusahaan, seperti misalnya peraturan dalam berpakaian, banyak karyawan Kantor Desa Buduk yang melanggar aturan dalam berpakaian dimana karyawan menggunakan pakaian diluar seragam Kantor Desa Buduk.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan uraian diatas yang didukung oleh fenomena yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul :

"Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja TerhadapKinerja Karyawan Pada Kantor Desa Buduk".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

   Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk

2. Manfaat praktis

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

   a. Bagi Perusahaan

      Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaankhususnya yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.

   b. Bagi Fakultas/Universitas.

      Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.

   c. Bagi Mahasiswa.

      Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory sebagai teori utama (grand theory). Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019), goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Kosep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjannya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

2.1.2 Komunikasi

a) Pengertian Komunikasi

(Shinta dan Siagian, 2020) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang diIakukan secara Iangsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.

Komunikasi (Julita dan Arianty, 2018) “komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsunng maupun tidak langsung, secara tertulis,lisan maupun bahasa nonverbal.”

Komunikasi (Saputri dan Pamikatsih, 2022) didefinisikan sebagai pengirim menyampaikan informasi kepada penerima pesan yang dilakukan secara langsung melalui lisan, tertulis, atau dengan alat bantu komunikasi.

b) Tujuan Dan Manfaat Komunikasi

Menurut HusainiHusman (2017) dapat dilihat sebagai berikut :

1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
5) Mengubah keadaan sosial.
6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

c) Jenis-Jenis Komunikasi

Ada beberapa jenis komunikasi yang dapat digunakan dalam suatu organisasi, menurut Kadarman, JusufUdaya (2017) menyatakan komunikasi dapat digolongkan dalam berbagai jenis seperti, komunikasi ke bawah, ke atas, dan kesamping secara menyilang. EdySutrisno (2019) menyatakan komunikasi dapat komunikasi dapat digolongkan dalam berbagai jenis seperti, komunikasi verbal dan nonverbal, komunikasi satu arah dan dua arah.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan jenis-jenis komunikasi yaitu komunikasi ke bawah, ke atas, dan kesamping secara menyilang, komunikasi verbal dan nonverbal, komunikasi satu arah dan dua arah.

UNMAS DENPASAR

d) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Miftahthoha (2018), “menyatakan indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah, Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, Kesamaan.”

Berdasarkan indikator komunikasi yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Keterbukaan

Untuk menunjukan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing- masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aaspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2) Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

UNMAS DENPASAR

3) Dukungan

Dengan dukungan ini akanakan tercapai komunikasi antar peribadi yang efektif. dukungan ada kalanya terucapkan dan ada kalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan empati komunikasi antarpribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4) Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untukmengefektifkan kerja sama.

5) Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.1.3 Motivasi

a) Pengertian motivasi

(Hasibuan, 2019) motivasi berasal dari kata latin *"Movere"* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja

UNMAS DENPASAR

sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

(Saadah, 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang guna mempunyai tujuan tertentu yang ingin diwujudkan. Motivasi adalah suatu dorongan yang berpengaruh untuk mengarahkan potensi yang dimiliki seseorang supaya bisa menghasilkan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya membuahkan hasil yang optimal.

(Ismawati, dkk. 2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan *(situation).*Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu :

1) Motivasi terjadi jika karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan.
2) Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ke tempat kerja.
3) Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerja.
4) Bagaimana cara memimpin.

UNMAS DENPASAR

c) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Veithzal dan Basri (2017) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis *(Physiological-needs)*

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

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

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif 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 mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan 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.

d) 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.

e) Kebutuhan aktualisasi diri *(Self actualization-need)*

UNMAS DENPASAR

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 mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

(Syafrina, 2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

(Hustia, 2020) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

(Ulfa, dkk. 2022) disiplin kerja adalah kemampuan untuk taat pada atasan mengikuti aturannya. Karyawan yang disiplin tidak menundapekerjaan dan mengikuti aturan. Tanpa disiplin, Anda tidak dapat mengharapkan kinerja staf standar perusahaan.

UNMAS DENPASAR

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut pendapat (Sastrohadiwiryo, 2018) bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

1) Frekuensi kehadiran
2) Tingkat kewaspadaan
3) Ketaatan pada standar kerja
4) Ketaatan pada peraturan kerja
5) Etika kerja

c) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, S.P, 2019) indikator disiplin kerja ada lima yaitu:

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

UNMAS DENPASAR

4) Kehadiran, salah satu untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
5) Mematuhi peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

2.1.5 Kinerja

a) Pengertian kinerja

Seperti yang disebutkan oleh (Siagian, 2017) kinerja karyawan merupakan evaIuasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat meIaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.

(Julita dan Arianty, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

(Saputri dan Pamikatsi, 2022) bahwa kinerja yaitu prestasi kerja ataupun prestasi sebenarnya yang telah diraih seseorang. Kinerja ialah bentuk dari proses kerja di dalam perusahaan yang mencakup tingkah laku pemimpin dan karyawan, pemrosesan pekerjaan, serta pencapaian hasil kerja.

b) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Surono (2020) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

UNMAS DENPASAR

1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge & skills). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Mangkunegara (2017) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat lari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

UNMAS DENPASAR

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan berikut disampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai kalangan seperti berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shinta dan Siagian (2020), "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo" Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variable komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan program software SPSS versi 21.Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden.Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel

UNMAS DENPASAR

komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Julita dan Arianty (2018), "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbkcabang Belmera Medan" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhdap kinerja karyawan,pengaruh lingkungan kerja terhadapkinerja karyawan, serta pengaruhkomunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Analisis yang digunakanmeliputi analisis regresi linier berganda, dan (uji T, dan uji F, koefisien determinasi) digunakan sebagai metode analisisnya. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikaasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Pamikatsih (2022), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpian, Lingkungan Kerja,

UNMAS DENPASAR

Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Surakarta" Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner pada 129 karyawan yang berada di kantor pusat PDAM KotaSurakarta. Alat analisis menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan regresi linier berganda yang dibantu program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta, tetapi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Hasil uji F menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021), *"Effect Of Communication And Coordination On Emplayee Performance At Cv. Afif King Tambak Deli Serdang"* Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui apakah komunikasi dan koordinasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Afif Raja Tambak Deli Serdang dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa pengujian yaitu analisis reliabilitas, uji penyimpangan asumsi klasik dan regresi linier. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah menggunakan SPSS 20, Secara parsial variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sudjatmoko dan Rusilowati (2022), "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan

UNMAS DENPASAR

signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Saadah (2022), ”Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. Obyek yang saya teliti adalah karyawan Kecamatan Krembangan yang bertempat di Jl. Gresik No.49 Surabaya. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data responden (kuisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya yang berjumlah 50 responden. Sumber data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuisoner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil pengujian dalam penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang

UNMAS DENPASAR

digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk. (2017), ”Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan Ngijo karangploso. Pengukuran dilakukan dengan Likert bersekala satu sampai lima. Hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Sunari, dkk. (2021), *“Effect of motivation and discipline on emplayee performance in yogyakarta tourism office”* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik

UNMAS DENPASAR

dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7.052 > 2,004). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (4.892 > 2,004). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020)," pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan wfo masa pandemi" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasional secara Working From Office di masa pandemi covid 19. Penelitian dilakukan karena peneliti menganggap perlu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti pada kondisi pandemi sehingga perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia yang baik dalam menyambut era new baru. Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis

UNMAS DENPASAR

menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017), ”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekan Baru” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya

UNMAS DENPASAR

pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Ulfa, dkk. (2022), "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan yaitu 32 karyawan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan software SPSS for windows 26. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.
12. Penelitian yang dilakukan Basem, dkk. (2022), *"analysis of discipline, organizational commitment, work environment and their*

UNMAS DENPASAR

effect on employee performance pt. adhiyasa bangkinang" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui melihat dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang dan semuanya dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F dengan alpha 5%. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

13. Penelitian yang dilakukan Datus dan Susanti, (2022), "Hability to Work, Workload and Communication to Employee Performance Perumda Drinking Water (Case Study of South Service Area Drinking Water Perumda)" Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja Perumda Wilayah Pelayanan Air Minum Selatan yang belum dilaksanakan secara optimal, sehingga pelayanan yang diberikan belum optimal bagi masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan

UNMAS DENPASAR

komunikasi terhadap kinerja pegawai PDAM Perumda Air Padang. Populasi penelitian ini adalah seluruh 45 karyawan Perusahaan Air Minum Perumda Padang Air. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Jumlah sampel yang dapat digunakan untuk keperluan analisis adalah 45 orang. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik analisis regresi berganda. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Padang.

14. Penelitian yang dilakukan Prayogi dan Lesmana, (2019) "The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees" Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Langkat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan melihat adanya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Langkat. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Langkat menunjukkan. menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
15. Penelitian yang dilakukan Kurniawan, dkk. (2022), "The Effect of

UNMAS DENPASAR

Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kerja disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan sebanyak 58 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan hasil perhitungan 58 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

UNMAS DENPASAR