

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun perhatian yang cukup serius bagi organisasi untuk tetap bertahan (Giovanni, dkk.2015). Menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia, (Edison.*et, al.* 2017). Adapun pendapat dari Purnamasari dan Abdillah (2017) menyatakan sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Terdapat banyak faktor terkait dalam perbaikan kinerja, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Peranan sumber daya manusia bagi tidak hanya dilihat dari hasil secara kuantitas tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Edison.*et, al.* 2017:192). Dan menurut Yuniasih, (2021:38) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi Gondal (Didi Wandu, dkk. 2019:22). Menurut Basri (Falah, dkk. 2021:60) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu Menurut Gondal (Didi Wandu, dkk. 2019:22). Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Menurut Mangkunegara (Falah, dkk. 2021:60) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses mengirim, menerima, dan memahami pesan yang berupa gagasan atau perasaan dalam bentuk verbal ataupun nonverbal yang dilakukan secara sengaja ataupun tidak sengaja (Asri, 2019). Menurut Riinawati (2019:60) Komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran pesan yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antarbagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Menurut (Baba, 2017) Komunikasi ialah kemahiran menyalurkan informasi yang didapatkan secara konigtif, afektif dan

konatif. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara manajer dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi secara konitif, afektif dan konatif yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara manajer dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian Mariani, dkk, (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi maka akan semakin baik kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang sama dengan penelitian R.R. Vemmi Kesuma Dewi, dkk (2019), Utami (2021), Junaidi (2018) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian menurut Yuyun Yuniasih (2021) bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi, faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi et al., 2019). Menurut Maruli (2020 : 58) mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan

dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya (Pratiwi 2019 : 97). Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Hasil penelitian Lawasi, dkk (2017) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin baik pemberian motivasi dengan tepat akan membentuk pola pikir karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu yang sesuai dengan kondisi. Selanjutnya hasil penelitian yang sama dengan penelitian Ike Septiani, dkk (2019), Syaiful Bahri, dkk (2017), Zulfana Khongida (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Uswatun Khasanah , dkk (2019) bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Artinya baik dan buruknya motivasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu . Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu dalam rangka meningkatkan keteguhan

karyawan dalam mencapai tujuan atau organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan atau organisasi.

Hasil penelitian Zulfana Khongida (2018) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan lebih baik. Selanjutnya hasil penelitian yang sama dengan penelitian Sitomorang (2020), Karyono (2021) Prabasari dan Netra (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian oleh Muna dan Isnowati (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan disiplin kerja yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi pada Swiss-Belhotel Rainforest Kuta Bali melalui Residen Manajer terdapat Fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu pada kehadiran, suatu keadaan seorang karyawan tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu. Dengan adanya ketidakhadiran karyawan yang telah ditetapkan, hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, seperti halnya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Adapun data absensi karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali tahun 2022. Disajikan pada Tabel 1.1

Table 1.1
Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Pada Swiss-Belhotel Rainforest Kuta Bali
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Jumlah Hari Kerja	Tingkat absensi	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	59	20	1.180	49	4,15
Februari	59	16	944	42	4,44
Maret	59	19	1.121	55	4,90
April	59	21	1.239	48	3,87
Mei	59	17	1.003	45	4,48
Juni	59	21	1.239	60	4,84
Juli	59	21	1.239	45	3,63
Agustus	59	18	1.026	49	4,77
September	59	18	1.026	57	5,55
Oktober	59	19	1.121	43	3,83
November	59	21	1.239	58	4,68
Desember	59	19	1.121	55	4,90
Jumlah					54,04
Rata-rata					4,50

Sumber: Swiss-Belhotel Rainforest Kuta Bali (2022).

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat persentasi absensi karyawan rata-rata sebesar 4,50%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh Manajer organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2016), 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 pada Swiss-Belhotel Rainforest Kuta Bali, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan, dan tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan.

Temuan peneliti Fenomena yang berkaitan dengan dengan komunikasi pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali dapat dilihat dari pemahaman karyawan yaitu kurangnya kemampuan dalam memahami pesan ataupun tugas dengan cermat yang disampaikan antara Manajer dengan karyawan, karyawan dengan Manajer serta sesama rekan kerja, misalnya pada saat pengiriman barang atau menerima barang-barang dari distributor sering terjadi kesalahpahaman didalam memahami sebuah pesan atau informasi, baik yang dilakukan secara tulis maupun lisan. Adanya asumsi dalam berkomunikasi ketika berbagai faktor dianggap benar tetapi tidak pernah dikonfirmasi. Ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang stabil dan menyebabkan efektivitas pekerjaan menjadi lambat.

Temuan peneliti Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja terlihat pada kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*) yaitu adanya keluhan dari karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali, bahwa kebutuhan fisiologis masih dirasakan kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan untuk hidup bersama keluarga seperti misalnya kebutuhan makan dan minum, perumahan, dan lain sebagainya. Selanjutnya adanya keluhan dari karyawan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization-need*) masih dirasakan kurang hal seperti ini dapat dilihat bahwa karyawan yang ingin berkembang dan memacu terhadap kreativitas dirinya senang akan tugastugas yang menantang dengan menggunakan semua kemampuan dan keahlian yang mereka miliki sering tidak mendapatkan respon dari sehingga berakibat karyawan acuh tak acuh dalam bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu karyawan belum sepenuhnya taat terhadap peraturan kerja yaitu mematuhi semua peraturan, 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 pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali seperti misalnya peraturan dalam berpakaian, banyak karyawan yang melanggar aturan dalam berpakaian dimana karyawan menggunakan pakaian diluar seragam dari yang telah diberikan.

Berdasarkan kajian secara teori, hasil penelitian sebelumnya serta ditemukannya fenomena yang terkait dengan motivasi kerja, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali ”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali ?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali ?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali ?

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dan penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pustaka dan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan digunakan untuk menerapkan teori – teori dalam manajemen sumber daya manusia pada Swiss-Bell Hotel Rainforest Kuta Bali dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory (Goal setting theory)*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019).

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari perilaku karyawan yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki motivasi berdasarkan tujuan, apabila seorang individu memiliki motivasi untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan, dan variabel motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut dilaksanakan secara baik dan diterapkan dalam suatu, maka tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Adawiyah, 2019:72).

2.1.2 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada orang lain berbentuk lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya. Menurut Sutrisno (2017: 17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial. Komunikasi dapat memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Komunikasi juga dapat memberikan sebuah cara yang positif yang dilakukan oleh untuk memperkenalkan produknya kepada calon konsumen hal ini dilakukan berbagai macam cara mulai dari komunikasi saat pembeli datang ke tempat pembelian mengikuti promosi – promosi di kegiatan event-event 23 sekitar atau sering memberikan diskon diskon yang menarik kepada pelanggan saat membeli di sebuah usaha. Komunikasi menstimulus pelanggan tentang berbagai macam informasi terkait produk-produk yang disampaikan oleh sebuah komunikasi ini bisa berupa tentang kegunaan produk tersebut Siapa saja yang menggunakannya serta berbagai macam hal terkait produk yang diluncurkan oleh sebuah (Firmansyah, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

2) Fungsi Komunikasi

Fungsi utama komunikasi dalam organisasi ada 4 meliputi informatif, pengendalian (regulatory), persuasif, integratif (Muhith & Siyoto, 2019).

Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai :

a) Informatif

Atasan dan anggota organisasi membutuhkan informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Informasi tersebut berkaitan dengan upaya untuk mencapai organisasi.

b) Pengendalian (*Regulatory*)

Komunikasi berfungsi sebagai pengatur dan pengendali organisasi. Komunikasi dalam hal ini berupa peraturan, prosedur, perintah dan 24 laporan. Fungsi regulatif dipengaruhi oleh dua hal yaitu pertama, atasan yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan dan memberikan instruksi atau perintah kepada bawahan. Kedua, berkaitan dengan pesan atau message.

c) Persuasif

Komunikasi berfungsi untuk mengajak orang lain mengikuti atau menjalankan ide atau gagasan atau tugas. Cara persuasif akan lebih mendorong bawahan atau anggota organisasi untuk selalu berkreasi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya ataupun bisa menyelesaikan masalahnya sendiri.

d) Integratif

Setiap organisasi menyediakan saluran untuk bawahan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Permasalahan atau

pekerjaan tidak efektif apabila dikerjakan sendiri, untuk itu fungsi integratif mendorong bawahan untuk menjalin komunikasi dengan sesama untuk mencapai tujuan bersama.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Mangkunegara (2017:148) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

- a) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
- b) Faktor dari pihak receiver, yaitu ketrampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

5) Indikator – Indikator Komunikasi

Menurut (Falah, dkk 2021) terdapat 5 (lima) indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

- a) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi sehingga dalam suatu proses Komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang atau orang lain.

- b) Intensitas komunikasi

Sebagai seorang karyawan dengan 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

Komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses Komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan karyawan mengetahui apa yang disampaikan oleh seorang komunikator.

d) Tingkat pemahaman pesan

Karyawan dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator 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

Karyawan setelah memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang di inginkan (Wibawa dan Sriathi : 2017). Sehingga penting bagi untuk memotivasi yang ada dalam organisasi terutama untuk mendorong semangat kerja karyawan. Menurut Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan

sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi tentunya didukung oleh daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Nurjaya 2021). Setiap individu pasti mempunyai keinginan, dari keinginan inilah yang mendorong individu tersebut melakukan kegiatan guna untuk mewujudkan keinginan tersebut. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (George R. Terry dalam Sedarmayanti 2017:257).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu pemberian motif yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, maka seorang karyawan harus mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dimana menurut (Sedarmayanti 2017:86) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi kerja. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau

intrinsic motivation dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *disastifer* atau *extrinsic motivation*.

a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*)

- (1) prestasi yang diraih (*achievement*)
- (2) pengakuan orang lain (*recognition*)
- (3) tanggung jawab (*responsibility*)
- (4) peluang untuk maju (*advancement*)
- (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti:

- (1) Kompensasi
- (2) Keamanan dan keselamatan kerja
- (3) Kondisi kerja
- (4) Prosedur
- (5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan

3) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2016:99) tujuan pemberian motivasi kerja yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.

- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan .
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti 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)*

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

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam suatu untuk tujuan tertentu. Sinambela (2017:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Mangkunegara (2017:129), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedomapedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kepatuhan seseorang menanti semua peraturan dan kebijaksanaan berbagai ketentuan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi.

2) Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh . Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada . Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:89), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan antara lain :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan manajer dalam .
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian manajer dalam mengambil tindakan.
- e) Ada tidaknya pengawasan manajer.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4) Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:130), ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- (1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- (3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- (4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin secara tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- (1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- (2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- (3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- (4) Peningkatan perbuatan untuk memberikan pelanggaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.

(5) Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan disiplin berasumsi

Bertujuan Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

(1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.

(2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

(3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang baik.

(4) Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (2018) adalah sebagai berikut :

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (Falah, dkk. 2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Wandu, dkk. (2019) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Mulyani, dkk. (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Menurut Mulyani, dkk. (2021) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu

hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau Manajer dan dukungan dari organisasi.

2) **Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021). Menurut Afandi, P. (2018) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat komunikasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional .
- f) Budaya kerja yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh agar semua karyawan ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan indikator-indikator kinerja karyawan, terdiri dari :

- a) Kuantitas kerja
yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- b) Kualitas kerja
Yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.

c) Kreativitas

Yaitu kemampuan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

d) Kerja sama

Yaitu kerja sama dengan rekan kerja

e) Kemampuan kerja

Yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.

f) Inisiatif

Yaitu kemampuan karyawan untuk memulai tindakan dalam menganalisis permasalahan.

g) kehadiran

Yaitu suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Luh Mang Indah Mariani (2017), berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 63 karyawan, dengan metode sampling jenuh (sensus).

Hasil penelitian yang dilakukan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar . Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y dan jenis data yang digunakan berupa data primer berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 2) *Penelitian* Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2019), berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi.

Hasil penelitian dilakukan dengan metode explanatory research dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 3) Penelitian Luh Gede Vania Utami (2021), berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.

Hasil penelitian dilakukan dengan populasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar adalah semua karyawan yang berjumlah 58 orang yang selanjutnya menjadi responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif serta sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 54 responden. Teknik analisis data berdasarkan tahapan uji asumsi klasik, serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 4) Penelitian Junaidi (2018), berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin dengan besar sampel yang diambil sebanyak 135 sampel dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.00.

Hasil penelitian digunakan dengan analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 5) Penelitian Yuyun Yuniasih (2021), berjudul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus dengan ukuran sampel sebanyak 19 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Liner Berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staf Karyawan Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Eva Silvani Lawasi (2017), berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan data yang dianalisis menggunakan model regresi linier berganda serta penelitian ini membuktikan bahwa, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X motivasi, kinerja karyawan sebagai variable Y dan jenis data yang digunakan berupa data primer berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 2) Penelitian Ike Septiani (2019), berjudul “*The Effect of Motivation and Work Environment on the Performance of Indramayu District Education Office Staff*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu .

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan metode

asosiatif. Populasi Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu sebanyak 105 dan sampel yang diperoleh dari hasil perhitungan slovin sebanyak 83 karyawan. Data yang dikumpulkan menggunakan instrument penilaian kinerja yang dijawab oleh Manajer/Kepala Dinas dan instrument responden karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X motivasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu, sampel dan metode yang berbeda.

- 3) Penelitian Syaiful Bahri (2017), berjudul *The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerjakaryawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini seperti studi dokumentasi, wawancara dan daftar pertanyaan (kuesioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan determinasi, dan menyatakan bahwa variable pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X motivasi dan jenis data yang digunakan berupa data primer berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 4) Penelitian Zulfana Khongida (2018), berjudul “ Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. DENO PUTRA BRILIAN TULUNGAGUNG. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh variable komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.

Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 4,469 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X motivasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 5) Penelitian Uswatun Khasanah (2019), berjudul “Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani

Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang, dengan sampel yang diambil sebanyak 65 responden.

Hasil penelitian yang dilakukan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X motivasi, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Zulfana Khongida (2018), berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung., Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung, Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra

Brilian Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F hitung 68,848 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 2) Penelitian Situmorang, Suriani (2020), berjudul Pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Karya Semesta Prima Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Semesta Prima. Populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Data penelitian diperoleh dari wawancara dengan karyawan PT Karya Semesta Prima dan menyebarkan kuesioner penelitian. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Semesta Prima. Uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Semesta Prima. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban wawancara. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 3) Penelitian Karyono (2021), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sankei Gohsyu Industries”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sankei Gohsyu Industries. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden di PT Sankei Gohsyu Industries dengan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu

dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

- 4) Penelitian I. Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, I. Gusti Salit Ketut Netra (2019), berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. Responden penelitian adalah 144 orang karyawan yang diambil dengan metode proportionate stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan ada variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.
- 5) Penelitian Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja,

dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner.

Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama – sama menggunakan variable X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variable Y dan teknik pengumpulan data berupa jawaban kuisisioner. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

