

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sehingga diperlukan berfokus pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat berperan penting dalam membentuk organisasi yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber yang dapat bergerak dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menjalankan fungsi – fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti administrasi, keuangan, industri, perdagangan, pemasaran dan produksi. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. (Afandi, dkk 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral

dan etika. Menurut Sunarto & Anjani, (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan serta memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, maka dari itu kinerja harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Menurut Priarso, dkk (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini di laksanakan di Toko Besi Krisna Jaya di desa Buruan kecamatan Blabatuh kabupaten Gianyar yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan bahan konstruksi berupa baja dengan berbagai jenis dan spesifikasi mutu. Toko Besi Krisna Jaya ini memiliki 31 karyawan dan area pemasaran cukup luas meliputi Bali dan sekitarnya. Toko Besi krisna Jaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan besi baja, sebelumnya penjualan besi baja di toko besi Krisna Jaya ini tergolong sangat

lancar dan nilai penjualan yang cukup tinggi, akan tetapi perekonomian masyarakat yang tidak menentu atau tidak stabil yang disebabkan pemulihan ekonomi pasca Covid-19 yang secara tidak langsung berpengaruh pada penjualan besi baja yang tidak stabil dan tidak mencapai target dan cenderung menurun. Adapun relasi penjualan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Target dan Realisasi Penjualan
Pada Toko Besi Krisna Jaya Buruan Gianyar Tahun 2023

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (%)
1	Januari	200.000.000	166.000.000	83
2	Februari	200.000.000	178.000.000	89
3	Maret	200.000.000	172.400.000	86
4	April	200.000.000	165.400.000	83
5	Mei	200.000.000	175.800.000	88
6	Juni	200.000.000	230.324.000	115
7	Juli	200.000.000	163.200.000	82
8	Agustus	200.000.000	171.600.000	86
9	September	200.000.000	203.000.000	102
10	Oktober	200.000.000	167.000.000	84
11	November	200.000.000	173.000.000	87
12	Desember	200.000.000	219.084.000	110
Rata – Rata				91

Sumber: Toko Besi Krisna Jaya Buruan Gianyar

Dari tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa relasi penjualan tidak stabil rata rata penjualan yang dapat dicapai sebesar 91 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Toko Besi Krina Jaya Buruan Gianyar belum maksimal di mana karyawan tidak dapat mencapai target yang di tetapkan perusahaan.

Tabel 1.2
Karakteristik Karyawan
Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar Tahun 2023

No	Jabatan	Pendidikan					
		SMA (Orang)		D1 (Orang)		S1 (Orang)	
		L	P	L	P	L	P
1	Pengawas					1	
2	Accounting					1	
3	Marketing					1	
4	Kepala Gudang					1	
5	Checker	1					
6	Kasir			1	2		
7	Sopir	12					
8	Kernet	11					
Jumlah		24		1	2	4	
Total		31					

Sumber : Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui jumlah karyawan pada toko besi Krisna Jaya berjumlah 31 orang dengan jenis kelamin laki laki sebanyak 29 orang dan perempuan berjumlah 2 orang. Dilihat dari tingkat pendidikannya karyawan pada toko besi Krisna Jaya tamatan SMA sejumlah 24, D1 berjumlah 3 orang dan S1 berjumlah 4 orang. Dilihat dari jumlah karyawannya, karyawan laki laki berjumlah lebih banyak dari karyawan perempuannya hal ini disebabkan karena tenaga laki laki lebih dibutuhkan dalam pengiriman barang ke konsumen

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya, atau motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan

dan mengarahkan perilaku yang akan dilakukannya (Artana, 2022).

Motivasi kerja sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan karena adanya motivasi akan mendorong semangat, gairah dan keiklasan pada diri seseorang untuk mempercepat menyelesaikan dan tanggung jawab dalam kerja untuk mencapai tujuannya. Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar, kadang – kadang terjadi beberapa kejadian yang tidak terduga yang dapat menurunkan Motivasi Kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kejadian – kejadian tersebut terutama sering terjadi pada unit/ bagian angkutan barang (transportasi) antara lain : kerjanya tidak selalu rutin (tergantung orderan), terjadi kerusakan pada barang saat dalam perjalanan menuju konsumen, terjadi kesalahan dalam pengiriman barang karena permintaan konsumen kurang jelas sehingga mengakibatkan biaya transportasi menjadi bertambah dua kali lipat, saat musim hujan susah membawa barang ke lokasi apa lagi bila melalui jalan tanjakan, kadang – kadang dalam perjalanan terjadi kendala ban kempes sehingga harus mendatangkan bantuan lagi.

Semua hambatan tersebut dapat mengurangi motivasi kerja karyawan oleh karena itu diperlukan dorongan (umpan balik positif) dan kompensasi, karena tanpa faktor motivasi, karyawan mulai merasakan tidak nyaman atau tidak dihargai yang dapat perlahan lahan menurunkan motivasi untuk bekerja. Ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ekhsan, (2019) & Adinda, dkk (2023) dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun Hal yang berbeda dinyatakan oleh Syahrudin (2023) dan Suryono, dkk 2021 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang di lakukan Hidayat (2020) ketidak berpengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan akan mengalami penurunan kinerja.

Selain motivasi kerja karyawan, komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan kegiatan dalam proses pertukaran informasi baik itu berupa rangsangan diskriminatif, untuk mengubah perilaku penerima pesan dalam bentuk pemahaman atau tindakan (Saputra,2020). Komunikasi sangat penting dalam mencapai kinerja, karena dengan adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai perusahaan, maka kerjasama untuk mencapai tujuan bisa diwujudkan. Dalam pelaksanaan pekerjaan hendaknya terdapat kerjasama antara pegawai, baik dari pihak atasan maupun bawahannya.

Sehingga diantara mereka terdapat adanya saling memberi dan menerima. Hal ini bisa terwujud apabila terdapat adanya komunikasi yang baik. Dilihat dari segi komunikasi terdapat komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan antara karyawan dengan konsumen, akan tetapi komunikasi antara karyawan dengan karyawan kadang sering terjadi diskomunikasi. Hubungan antara atasan dan bawahan sangat erat atasan selalu mendekati atau memberikan arahan dengan baik sehingga bawahan merasa dihargai oleh atasan. Hubungan antar karyawan dengan konsumen juga sangat baik, konsumen merasa sangat di hargai dengan pemberian pelayanan yang optimal seperti pemberian informasi yang di berikan

mengenai produk perusaha.

Akan tetapi sering terjadi diskomunikasi antara karyawan bagian kasir dengan karyawan pada bagian pengiriman, karyawan pada bagian kasir sering kali kurang jelas memberikan alamat barang yang akan di kirim ke konsumen sehingga karyawan pada bagian pengiriman sering kesulitan mencari alamat konsumen yang akan di tuju. Selain itu juga terkadang terjadi jumlah barang yang di kirim tidak sesuai dengan jumlah yang di pesan konsumen, karena ketidak jelasan informasi yang di berikan oleh karyawan pada bagian kasir ke karyawan pada bagian pengiriman di penulisan nota pembelian.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Elvian, (2023) & Laraswati, (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dinyatakan oleh Wandu, (2022) & Dewi, (2021) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang di lakukan oleh akbar (2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian yang di lakukan oleh lathif (2019) menyebutkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Selain motivasi kerja dan komunikasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik karyawan dapat menunjukkan perilaku profesional yang mencakup kepatuhan pada jadwal, adopsi tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dan pertimbangan lanjutan mengenai peraturan perusahaan, maka kinerja

karyawan dapat ditingkatkan dan memungkinkan pencapaian target perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja dikatakan sebagai suatu sikap kerelaan dan kesediaan seseorang pegawai untuk mematuhi dan menaati norma ataupun peraturan yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan padanya. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapaitujuan yang telah ditentukan. Pada tabel 2 dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar.

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dikatakan rata – rata tingkat ketidakhadiran karyawan Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar pada tahun 2023 yaitu 0,91%. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% jika sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu untuk diperhatikan dengan serius dari pihak perusahaan (Ardana 2019) Tingkat absensi karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar sebesar 0,91% dapat dikatakan termasuk katagori rendah.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan
Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Kerja Yang hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya(Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5) x 100%
1	Januari	31	27	837	7	830	0,83%
2	Februari	31	22	682	6	676	0,87%
3	Maret	31	26	806	8	798	0,99%
4	April	31	25	775	6	769	0,77%
5	Mei	31	22	682	8	676	1,17%
6	Juni	31	23	713	6	707	0,84%
7	Juli	31	24	744	7	737	0,94%
8	Agustus	31	26	806	9	797	1,11%
9	September	31	26	806	5	801	0,62%
10	Oktober	31	25	775	7	768	0,90%
11	November	31	26	806	6	800	0,74%
12	Desember	31	27	837	8	829	0,95%
Jumlah			299	9.269	83	9.188	11%
Rata – Rata			24,9	772,42	6,9	765,66	0,91%

Sumber : Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar

Namun masih terdapat beberapa karyawan yang belum disiplin menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Hal ini terlihat pada saat jam kerja, karyawan terkadang melalaikan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerjanya atau tidak dapat menyelesaikannya tepat waktu. Selain itu, karyawan terkadang pulang lebih awal dan istirahat lebih lama serta pulang tanpa penjelasan. Selain itu terkadang karyawan tidak menggunakan sabuk pengaman pada saat mengemudi dalam perjalanan mengirimkan barang. Jadi dapat dikatakan karyawan Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar masih belum sepenuhnya mengikuti disiplin kerja yang ada. Sehingga dapat menghambat pelaksanaan tugas dan kinerja secara optimal. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Permatasari, (2022) & Andriani, dkk (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dinyatakan oleh Putra & Fernos (2023), Rahayu & Dahlia (2023). bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Akan tetapi penelitian yang di lakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tidak ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang kinerja karyawan yang mempengaruhinya dalam sebuah judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Besi Krisna Jaya Di Buruan Gianyar”.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

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

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Mahasiswa

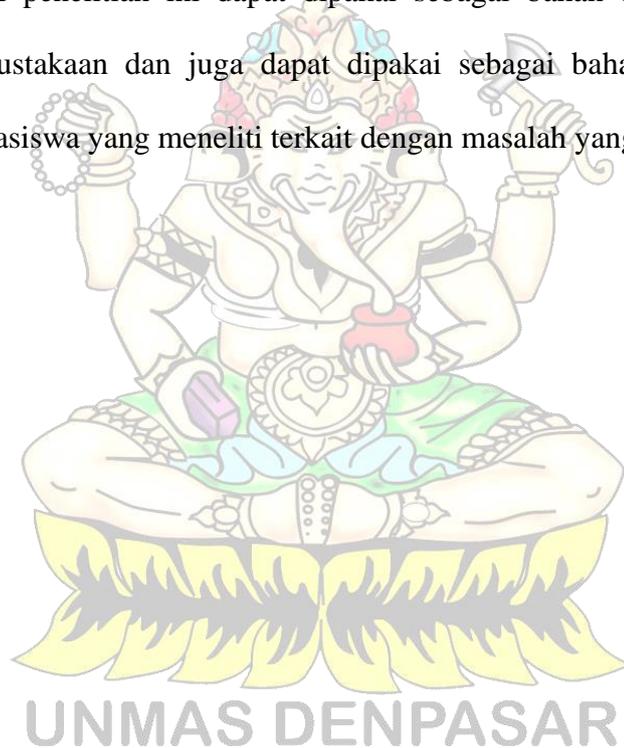
Penelitian ini diharapkan digunakan untuk menerapkan teori – teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam praktek manajemen sumber daya manusia pada Toko Besi Krisna Jaya di Buruan Gianyar Sebagai syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti terkait dengan masalah yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*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 perusahaan, dan variable motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut dilaksanakan

secara baik dan diterapkan dalam suatu perusahaan , maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Adawiyah, 2019).

2.1.2 Motivasi Kerja

1). Pengertian Motivasi

Sebagai mana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang di inginkan. Andika (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, perilaku tersebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa ke arah yang lebih optimal. Motivasi atau dorongan ini sangat mempengaruhi hasil dari tujuan suatu Perusahaan maka manusia harus menumbuhkan motivasi setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam Perusahaan. Motivasi juga merupakan kekuatan batin yang mampu meggerakan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Artana Yuwanda (2022).

Dalam mencapai tujuan di dalam Perusahaan perlunya adanya dorong dari dalam diri setiap individu agar memunculkan keinginan untuk mencapai tujuan setinggi tingginya dengan rasa rela atau ikhlas dalam melakukan suatu perkerjaan demi mencapai tujuan yang di inginkan.

2). Faktor – Faktor Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan., keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah: Kondisi lingkungan kerja., kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab. peraturan yang fleksibel.

3). Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2019) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk

memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

b. Motivasi tidak langsung,

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin.

4). Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
 9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 10. Meningkatkan kinerja karyawan.
 11. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 5). Indikator – Indikator Motivasi

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, makadiperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuandalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi juga dijadikanalat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untukmengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Hezberg dalam Sutrisno (2019) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalayang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisikdan psikologis.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentuselama waktu tertentu.

3. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

4. Tanggung jawab

Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

2.1.2 Komunikasi

1). Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran ide, pesan, dan interaksi sosial termasuk aktivitas pokok dalam kehidupan manusia. Dengan komunikasi manusia dapat mengenal satu sama lain, menjalin hubungan, membina kerjasama, mempengaruhi, pertukaran ide serta pendapat, dan mengembangkan suatu masyarakat dan budaya.

Menurut Effendy dalam Agus Hendrayady, dkk (2021) komunikasi merupakan suatu proses menyampaikan sebuah pesan dari satu orang kepada orang lain untuk menyampaikan atau mengharapkan terjadinya perubahan sikap atau tingkah laku, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu Agus Hendrayady (2021) juga mengemukakan bahwa komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian pesan yang disampaikan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk memperoleh dampak tertentu, baik itu berupa perubahan sikap, tingkah laku, maupun perbuatan dengan harapan tidak ada hambatan dalam penyampaian pesan tersebut, dan apabila terjadi

adanya hambatan maka orang yang menerima pesan akan bertanya kembali kepada penyampai pesan mengenai apa pesan yang disampaikan tadi.

Komunikasi juga dapat memberikan sebuah cara yang positif yang dilakukan oleh perusahaan kepada konsumen, komunikasi yang baik dengan konsumen membantu membangun hubungan yang kuat dan memperkuat loyalitas pelanggan. Melalui komunikasi yang efektif perusahaan dapat menjalin interaksi yang positif, memberikan pelayanan yang memadai dan merespon secara tepat waktu terhadap kebutuhan pelanggan. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibangun, maka semakin produktif juga seseorang untuk menjalankan tugasnya (Darmawan et al., 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah merupakan suatu pertukaran informasi atau memungkinkan adanya interaksi atau pemahaman antar individu atau kelompok secara langsung atau tidak langsung. Komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain

2). Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge (2018), Komunikasi melakukan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi yaitu:

1. Pengendalian

Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dengan berbagai cara, organisasi memiliki otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk diikuti.

2. Meningkatkan Motivasi

Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan Bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pernyataan Emosional

Kelompok kerja merupakan sumber utama dari interaksi sosial bagi banyak pekerja, Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme dasar para anggota yang memperhatikan kepuasan dan frustrasi. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Informasi

Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

3). Bentuk – Bentuk Komunikasi

Komunikasi menurut Arifin (2019) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi lisan dan tertulis

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan dan tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktikkan sehari-hari khususnya didalam komunikasi antar pribadi. Pemilihan bentuk komunikasi secara lisan dan tertulis dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, keterampilan, individu dalam berkomunikasi fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi.

2. Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata baik lisan maupun tertulis. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa badan dan tubuh, seperti Gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lain-lain. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan masalah waktu dan situasi saat komunikasi terjadi. Sebagai contoh, jika orang yang berkomunikasi sama-sama sibuk, mereka akan saling mengisyaratkan dengan gerakan badan saja tau komunikasi non verbal yang mereka gunakan.

4). Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi

Mangkunegara (2018) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikasi.

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 Komunikasi

Komunikasi akan menjadi efektif apabila memiliki lima aspek (Robbins, dalam Kuniawan dan Faustine, n.d) dalam Dika (2020) yaitu:

1. Keterbukaan

Sikap yang dapat secara terbuka dan jujur berinteraksi dengan orang lain, hal ini dimaksudkan agar seseorang tidak tertutup dalam menerima dan menyampaikan informasi. Keterbukaan meliputi kebebasan pengungkapan perasaan dan pikiran, serta tanggungjawab terhadap pengungkapan.

2. Empati

Empati merupakan sikap yang dapat memahami apa yang dirasakan oleh orang lain. Karyawan memiliki empati yang mencakup mampu untuk mengerti baik secara emosional dan memiliki intelektual atas apa yang dirasakan orang lain.

3. Dukungan verbal dan non verbal

Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Dukungan verbal dan non verbal meliputi dapat menerima pandangan orang lain dan bersedia mengubah diri sendiri jika perubahan dipandang perlu.

4. Kesamaan

Komunikasi akan efektif apabila orang yang berkomunikasi

memiliki kesamaan dalam beberapa hal tertentu dan dapat dilihat dari kedudukan yang sama antara pembicara, pendengar dari segi pengalaman, pengetahuan dan lain-lain. Kesamaan meliputi rasa saling menghormati antara pelaku komunikasi dan memahami antara pelaku komunikasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

1). Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku yang terarah, teratur, dan terorganisir dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, ini melibatkan komitmen untuk mematuhi aturan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu upaya - upaya dalam mengendalikan perilaku sendiri, kesadaran dan kepatuhan dalam bekerja sesuai dengan peraturan – peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga (Putri Nabila, 2023).

Tanpa disiplin kerja yang baik perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang ingin dicapai, kedisiplinan akan muncul jika seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mematuhi norma norma yang berlaku. Menurut Rivai Dkk (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu aturan aturan atau norma - norma yang ada

di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus di taati dengan rasa tanggung jawab, untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi

2). Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Menurut Kristanti (2019) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

1. *Self Imposed Discipline*

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok

2. *Command Discipline*

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara – cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan – peraturan tertentu. Dalam bentuknya ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Sedangkan menurut Handoko (2019) disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain:

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkannya “*self discripline*” pada setiap karyawan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discriplinary action*), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa *shorsing*. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

3). Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Faktor pemberian kompensasi
2. Faktor keteladanan pemimpin dan perusahaan
3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan menjadikan sebagai pegangan

4. Faktor ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Faktor adanya pengawasan dari pemimpin
6. Faktor perhatian kepada karyawan
7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin:
 - a) Antara atasan dan bawahan anatar sesame karyawan harus saling menghormati
 - b) Saling melontarkan hal-hal yang sifatnya menuju kebaikan.
 - c) Sebagai pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan
 - d) Adanya Kerjasama dan koordinasi antara atasan dan bawahan.

4). Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern.

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

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhandengan mendapatkan fakta-faktanya.

- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi.

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

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggarmaupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan untuk memberikan pelanggaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

5). Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Widyandari, dkk, (2022) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tepat waktu

Tepat waktu diartikan bahwa kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan, maka karyawan harus menyelesaikan, maka karyawan harus menyerahkan tugas harus tepat waktu.

2. Taat terhadap peraturan dalam perusahaan

Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan diartikan patuh dan taat tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam bertugas

Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menanggapi pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.

4. Sikap dan penampilan

Sikap dan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1). Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan, keterampilan, tanggung jawab dan kontribusi yang ditunjukkan kepada organisasi atau individu, peningkatan kinerja individu dan kelompok merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Priarso, dkk (2019) menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Kinerja seseorang yang berkompeten dan berpotensi meningkatkan kinerja dalam perusahaan dengan konsisten, merupakan hal yang ingin dimiliki oleh setiap perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkualitas dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sugianti & Mujianti (2022) 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 mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran keterampilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan sesuai dengan aturan aturan dan norma norma yang berlaku.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (mangkunegara, 2015).

2). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan.
2. Kepribadian dan minat kerja.
3. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja.
4. Tingkat motivasi pekerja.
5. Kompetensi.
6. Fasilitas kerja.
7. Budaya kerja.
8. Kepemimpinan
9. Disiplin kerja.

3). Pengukuran Kinerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) pengukuran kinerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. 6 aspek itu antara lain:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan ketepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

4). Indikator Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Mangkunegara dalam Eric Hermawan (2022), kinerja memiliki indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas adalah suatu hal terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh

sumber daya lainnya. Indikator yaitu:

- a. Kerapian adalah kondisi tempat kerja yang bersih, tertata, dan tersusun.
 - b. Ketelitian adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan cepat, cermat, dan teliti, serta menekan kesalahan seminimal mungkin.
 - c. Keandalan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan konsisten.
- 2) Kuantitas kerja adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator yaitu:
- a. Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk hadir dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.
 - b. Hasil kerja adalah produk yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas, baik berupa barang, jasa, atau informasi.
 - c. Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa sikap positif atau negatif.
- 3) Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator yaitu:
- a. Jalinan kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang

orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

b. Kekompakan adalah kemampuan tim untuk bekerja secara efektif dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

4) Tanggung Jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator yaitu:

a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan adalah kemampuan untuk membuat pilihan yang konstruktif dengan cara yang bertanggung jawab secara etis.

b. Memanfaatkan sarana dan prasarana adalah kegiatan menggunakan berbagai peralatan dan perlengkapan yang mendukung suatu proses, seperti proses belajar mengajar, kegiatan kerja, dan lainnya.

2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian Winda Murni (2023), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jaya Ancol”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jaya Ancol. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Jaya Ancol baik secara parsial maupun

simultan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi, disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

2. Penelitian I Ketut Wijaya (2022), dengan penelitian yang berjudul ‘Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Suadana, Celuk, Sukawati, Gianyar’. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Suadana, Celuk, Sukawati, Gianyar. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suadana, Celuk, Sukawati, Gianyar, baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi, disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

3. Penelitian Kusumawati, Syahna Ellora (2023), dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Aksi Cepat Tanggap Bali”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Aksi Cepat Tanggap Bali. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Aksi Cepat tanggap Bali baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi, disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.
4. Penelitian Kelson (2023), dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Pinang Kencana”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa motivasi, disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Pinang Kencana, baik secara parsial maupun silmutan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi, disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

5. Penelitian Lola Novita (2022), dengan penelitian yang berjudul ‘‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar’’. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makasar’’. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makasar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

6. Penelitian Kadek Dwi Suardiana (2020), dengan penelitian yang berjudul ‘‘Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilab Perdana Bali’’. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan Pada PT. Unilab Perdana Bali. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilab Perdana Bali. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

7. Penelitian Putu Ayu Michellin Umbara (2022), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Loyalitas, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tata Guna Patria di Denpasar”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, loyalitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Guna Patria di Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa komunikasi, loyalitas, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Guna Patria di Denpasar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi kerja, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

8. Penelitian Firda Fahraini, dkk (2022), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa kompensasi, disiplin kerja, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

9. Penelitian RR. Vemmi Kesuma Dewi (2021), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian adalah bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X komunikasi, kinerja karyawan sebagai variabel

Y. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

10. Penelitian Sinta Nuriyah, dkk (2022), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Puskesmas Padang”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai Puskesmas Padang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X disiplin dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

11. Penelitian Rinaldi Syarif, Firda Fahraini (2022), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa kompensasi, disiplin kerja,

komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X disiplin kerja dan komunikasi, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

12. Penelitian Sirvina Siregar, dkk (2022), dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pengolahan PTPN III Rantauprapat. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pengolahan PTPN III. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi kerja dan disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

13. Penelitian Nurdina Andriani, dkk (2021), dengan penelitian yang berjudul ‘‘Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)’’. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja (studi kasus pada dinas lingkungan hidup kota malang). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota malang. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi kerja dan disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.
14. Penelitian Salman Farisi, dkk (2020), dengan penelitian yang berjudul ‘‘Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau’’. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X motivasi kerja dan disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.

15. Penelitian Suryadi Karyono (2022), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia.

Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel X disiplin kerja, kinerja karyawan sebagai variabel Y dan teknik analisis data sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah lokasi, waktu dan sampel berbeda.