

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) kinerja karyawan ialah arti lain dari performance yang dimaksud seluruh hasil kerja para pegawai didalam suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga hasil kerja bisa dibuktikan dengan nyata dan bisa menjadi penilaian.

Menurut (Siagian, 2017) kinerja yaitu suatu hasil kegiatan atau pekerjaan dilakukan oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi yang terpengaruh dari berbagai faktor guna tercapainya sasaran organisasi pada periode tertentu.

Menurut (Siagian, 2018) kinerja adalah pelaksanaan tugas pokok oleh perorangan atau kelompok didalam sebuah organisasi yang sesuai dengan aturan, standar operasional prosedu dan penilaian ukuran yang telah diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Astuti et al., 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Marpaung et al., 2020) kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik.

2.1.1.2.Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Wandi et al., 2019), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Pendidikan, salah satu faktor utama bagi seorang pegawai dalam mencari kerja dan bekerja. Dengan adanya ilmu dasar pengetahuan seorang karyawan, kualitas seorang karyawan terbilang lebih baik karena telah memahami hal – hal dasar sebelum terjun ke dunia kerja.
2. Pengalaman bekerja, berkaitan dengan periode kerja pegawai, semakin lamanya seseorang bekerja pada suatu bidang maka semakin berpengalaman orang tersebut, jika seseorang memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama maka ia sudah memiliki kecakapan dalam bidang yang akan dikerjakan.
3. Profesionalisme, salah satu hal dalam membangun mentalitas professional yaitu mentalitas mutu seorang professional yang menampilkan kinerja

sebaik mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada pada titik terbaik bidang keahliannya.

2.1.1.3.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quality of Work*, mengacu pada sejauh mana proses atau hasil suatu kegiatan mendekati sempurna dibandingkan dengan cara ideal untuk melakukan kegiatan atau mencapai tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut.
2. *Initiative*, munculnya suatu tindakan awal yang berasal dari seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. *Promptness*, kecepatan seorang pegawai sangat penting, dengan adanya kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan maka akan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan.
4. *Capability*, dapat diartikan kesanggupan atau kecakapan seseorang untuk melakukan tugas – tugas yang telah diberikan dalam waktu tertentu.
5. *Communication*, komunikasi yang baik sangat diperlukan pada sebuah organisasi, dengan berjalannya komunikasi yang efektif akan membuat pesan yang disampaikan menjadi jelas dan menghindari kesalahpahaman yang akan terjadi.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 6 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah unit, jumlah prosesnya aktivitas yang bisa diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain atau tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud manfaatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang akan menjalankan fungsinya nanti, yaitu komitmen untuk bekerja.
6. Komitmen kerja, yaitu tingkat loyalitas dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Suryani & Zakiah, 2019), mengartikan disiplin kerja yaitu tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Menurut (Kilvin & Siagian, 2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dengan dan mematuhi semua aturan tertulis dan lisan dan dapat memberikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan .

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019) disiplin adalah penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan melalui sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2020) salah satu syarat untuk berkembangnya disiplin dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang lengkap sampai ke pegawai yang paling rendah, sehingga setiap orang secara sadar mengetahui apa fungsinya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan berakhir, apa hasil dari pekerjaan yang diminta dan siapa yang bertanggung jawab untuk itu.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja di atas, dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang patuh dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan dengan norma – norma yang berlaku, disiplin kerja akan menjadi terstruktur jika pembagian tugas secara merata terhadap pegawai.

2.1.2.2.Faktor-faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (N. B. Ginting, 2018) menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut.

1. Jumlah pemberian kompensasi, apabila karyawan memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun. Karyawan cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan.
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.
3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman, aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi karyawan dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, jika terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang dibuat maka pemimpin harus memberikan sanksi yang sepadan.

5. Pengawasan pimpinan, pengawasan yang lemah akan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melanggar aturan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, kendala-kendala yang dialami pegawai hendaklah didengar dan diberikan motivasi atau masukan oleh atasan, atasan yang menunjukkan sikap peduli dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.
7. Diciptakan kultur-kultur yang mendukung tegaknya disiplin, kultur-kultur yang berpengaruh positif itu, yakni saling memberi perhatian antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan, mengucapkan salam apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan.

2.1.2.3.Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020) terdapat indikator-indikator dalam disiplin, yaitu berikut ini :

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja, merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada ditempat kerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan.
3. Kehadiran, semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan di perusahaan maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat kewaspadaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memiliki tingkat waspada dan ketelitian yang tinggi terhadap dirinya maupun pada tugas yang dilaksanakan.

Menurut (Desilia Purnama Dewi, SE. et al., 2019), indikator-indikator disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Disiplin waktu, pegawai dapat hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
2. Disiplin peraturan, menaati tata tertib yang di tetapkan, peraturan perusahaan dan perintah dari atasan.
3. Disiplin tanggung jawab, dapat bertanggung jawab dengan apa yang telah dilaksanakan dalam menghadapi pekerjaan di perusahaan.

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak gerik isyarat yang disampaikan dari pengirim kepada penerima informasi yang bisa di pahami dengan mudah.

Menurut (Astuti et al., 2021) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang dari seseorang ke

orang lain. Komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi.

Menurut (Marpaung et al., 2020) dengan adanya komunikasi yang efektif dan efisien maka akan mempermudah manajemen dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, menyusun, mengelola, memfokuskan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019) aktivitas di perusahaan akan beresiko buruk jika komunikasi yang dijalankan terjadi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Komunikasi juga bisa disebut sebagai pemindahan informasi atau ide dari satu orang ke orang lain, dapat berlangsung secara lisan maupun tertulis, dan dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Berdasarkan apa yang di sampaikan beberapa peneliti terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, komunikasi adalah pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain, secara langsung (lisan) atau tidak langsung melalui media untuk menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku.

2.1.3.2. Tujuan Komunikasi

Menurut (N. B. Ginting, 2018) menyatakan bahwa tujuan dari komunikasi antara lain adalah :

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

2.1.3.3.Indikator-indikator Komunikasi

Menurut (Julita & Arianty, 2018) terdapat beberapa indikator penting dalam komunikasi yaitu :

1. Keterbukaan, diri masing-masing tidak merasa tertutup dalam menerima informasi dan berinisiatif untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya.
2. Empati, merasakan bagaimana perasaan orang lain dalam mengalami suatu emosi. Mengumpakan bahwa diri kita mengalami apa yang terjadi yang menimpa atau dirasakan orang lain.
3. Dorongan, dengan dorongan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dorongan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dorongan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi.
4. Kepositifan, jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan maka akan terpelihara komunikasi yang baik pula. Komunikasi dikatakan berhasil apabila diri masing-masing memberi perhatian yang positif kepada orang lain.
5. Kesamaan, komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

Menurut yang dikemukakan oleh (Nisa et al., 2019) indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut.

1. Ketangkapan, ialah seseorang bisa menyampaikan pesan yang ditangkap dengan seksama dan cermat sebelum menyampaikan kepada penerima pesan.
2. Kesenangan, proses komunikasi berjalan dengan baik dalam menyampaikan informasi, dapat menyenangkan bagi kedua belah pihak.
3. Dampak pada sikap, sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi dijalankan.
4. Relasi yang baik, semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau bisa menyelesaikan kesalahpahaman dengan komunikasi yang efektif maka, hubungan yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan, adanya tindakan setelah berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dyandra Promosindo”. Penelitian ini bert ujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, model analisis yang digunakan adalah regresi linier baik sederhana maupun berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 63 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel dengan rumus slovin. Hasil

disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut (Permatasari, 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang”. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21.0 yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel, sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuesioner dan data sekunder. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (N. B. Ginting, 2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan”. Penelitian ini memaparkan teori manajemen sumber daya manusia yang berketerkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 responden di PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi, , dimana 30 responden digunakan untuk menguji validitas dan sisanya, 72 responden digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif,

dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018), dengan judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Satoe Doea. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan Mei 2018. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 28 karyawan Bintang Satoe Doea. Pemilihan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Wandi et al., 2019), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil tempat penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan

sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten baik yang berstatus PNS, Non-PNS dan SATGAS. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Hasil penelitian ini dengan uji *analysis path* menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Uji *analysis path* bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel eksogen dan variabel endogen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial. motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial, dan secara bersamaan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Menurut (Effendy & Fitria, 2020), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Modernland Realty Tbk. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 130 orang karyawan. Metode analisis data dengan Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020), dengan judul “Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. Suatu Organisasi perlu untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar perusahaan memiliki kemajuan seiring dengan berjalannya waktu. Organisasi akan membutuhkan pegawai dengan tingkat kinerja yang baik, kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi, keterampilan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT BPR Sejahtera Batam. Sampel pada penelitian ini yang berjumlah 105 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan teknik yang dapat digunakan peneliti adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Forms. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, uji pengaruh: analisis regresi berganda dan uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis : uji t dan uji f tes.

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020), dengan judul “Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera BPR Sejahtera Batam”. Penelitian dilakukan agar mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera. Peningkatan disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 100 karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Alat diagnostik digunakan sebagai metode analisis data, meliputi uji validitas, uji

reliabilitas, asumsi standar, dan pengujian hipotesis termasuk uji-T dan uji-F. SPSS versi 26.0 digunakan sebagai alat pengolah dan penganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Elmanda & Nurdin, 2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dyandra Promosindo”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	(Permatasari, 2019)	“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	(N. B. Ginting, 2018)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja Komunikasi dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Ayu & Sinaulan, 2018)	“Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	Analisis Regresi Linier Berganda	Insentif dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan

		PT Bintang Satoe Doea”.		terhadap kinerja karyawan
5.	(Wandi et al., 2019)	“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”	Analisis Regresi Linear Sederhana	Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
6.	(Fachrezi & Khair, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”	Analisis Regresi Linear Berganda	Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Fransiska & Tupti, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

8.	(Effendy & Fitria, 2020)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)”	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
9.	(Hartono & Siagian, 2020)	“Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan pelatihan bersama-sama memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	(Fitriana & Siagian, 2020)	“Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera BPR Sejahtera Batam”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: (Elmanda & Nurdin, 2020), (Permatasari, 2019), (N. B. Ginting, 2018), (Ayu & Sinaulan, 2018), (Wandi et al., 2019), (Fachrezi & Khair, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Effendy & Fitria, 2020), (Hartono & Siagian, 2020), (Fitriana & Siagian, 2020)

2.3. Kerangka Berpikir

2.3.1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin kerja dilingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan. Disiplin ini perlu diterapkan dilingkungan kerja karena disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan – pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini. Dengan dipatuhi kedisiplinan yang ada pada sebuah organisasi

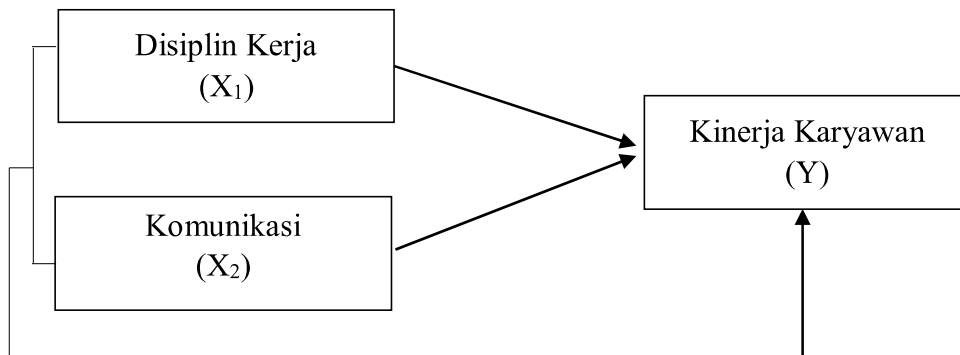
akan mewujudkan kinerja karyawan yang baik dan produktif (Suryani & Zakiah, 2019).

2.3.2. Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi yang efektif antara sesama karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memungkinkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal (Dewi, 2021).

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, ketidakhadiran karyawan akan menjadikan salah satu faktor pada pekerjaan karena jika karyawan sering tidak hadir dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Akibatnya terjadi penumpukan tugas-tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan target yang telah ditentukan. Demikian juga komunikasi antar karyawan yang kurang baik dengan sering terjadinya kesalahan yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi sehingga akibatnya kinerja karyawan tidak maksimal (Permatasari, 2019).



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2).

Berdasarkan gambar 2.1 diatas, dapat diamati bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) seara bersamaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menaati peraturan kerja yang berlaku diperusahaan, meminimalisir keterlambatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan adanya komunikasi yang tersampai jelas sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan tugas akan meningkatkan output.

2.4. Hipotesis

Menurut (Nisa et al., 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H2 : Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.