

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja**

(Burhanudin & Ronny, 2020) menjelaskan bahwasanya motivasi merupakan tahapan merangsang dan merubah seseorang guna menjalankan suatu hal yang diharapkan oleh pengarah ataupun penggerakannya.

(Leuhery, 2020) menjelaskan bahwasanya motivasi adalah hal yang bisa merangsang motid atau dorongan pemunculan motif. Motivasi dapat diartikan sebagai hal yang membentuk dorongan dan semangat kerja.

Menurut (Winata, 2020) “Motivasi ialah serangkaian nilai dan tindakan yang merubah seseorang untuk memenuhi suatu hal berdasarkan sasaran individu”.

Dapat dibuat kesimpulan bahwasanya motivasi ialah kegiatan yang mendorong rangsangan kerja dan semangat yang memiliki tujuan guna terpenuhinya sebuah tujuan yang diharapkan.

###### **2.1.1.2 Komponen – Komponen Motivasi Kerja**

(Petrus & Yvonne, 2020) menjelaskan bahwasanya motivasi kerja terbagi atas beberapa klasifikasi, yakni :

1. **Komponen pemeliharaan**

Adalah stabilitas seseorang akibat dari usaha menjaga lingkungan pekerjaan individu.

2. **Komponen arah**

Adalah perilaku karena adanya dorongan alam sebuah kepentingan, misalnya seseorang yang membutuhkan uang, akan melakukan semua upaya untuk memperoleh uang tersebut.

3. **Komponen energi**

Adalah korelasi sebab-akibat atas keberadaan tindakan dan upaya orang – orang.

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

(Sri & Heryenzus, 2020) menyebutkan bahwasanya motivasi memiliki berbagai indikator, meliputi :

1. **Keperluan aktualisasi diri**

Adalah keinginan individu yang bisa atau mau menjalankan sebuah pekerjaan.

2. **Kebutuhan relasi social**

Adalah kepentingan akan hubungan antarsesama manusia

3. **Kebutuhan kemanan**

Adalah kepentingan atas perasaan aman

4. **Kebutuhan egoistik**

Adalah kebutuhan atas kebebasan guna menjalankan sebuah pekerjaan secara puas.

5. **Keperluan fisik**

Adalah kebutuhan dalam kehidupan sehari – hari.

#### **2.1.1.4 Membangun Motivasi**

(Sumartik, 2019, p. 143) menyebutkan bahwasanya teknik memotivasi diharuskan dapat meyakinkan pemenuhan berbagai kepentingan seseorang dimasa kerja melalui berbagai cara, antara lain :

1. Memaksimalkan interaksi yakni komunikasi yang dilaksanakan antar manjer beserta bawahan melalui penyediaan informasii berpresisi ;
2. Menjadi manajer yang baik yakni diharuskan rutin mengikuti pelatihan kepemimpinan ;
3. Melakukan evaluasi sikap merupakan hal penting bagi manajer dalam menguasai perilakunya kepada bawahan.

#### **2.1.1.4 Tindakan Memotivasi**

(Sumartik, 2019, p. 144) menjelaskan bahwasanya tindakan memotivasi datang dari individu, sehingga perusahaan diharuskan menciptakan situasi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Adapun berbagai perlakuan yang dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, antara lain :

1. Mendesak (*Exhort*)  
Adalah cara pimpinan membentuk pengalaman berdasarkan usaha serta inisiatif yang mendorong motivasi agar selalu bertambah.
2. Mendorong (*Encourage*)  
Adalah aktifitasd pimpinan dalam mendukung tahapan motivasi melalui pelatihan, coaching, beserta pengakuan.
3. Memberi daya (*Energize*)

Adalah perilaku pimpinan ketika memberi penggambaran.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi ialah proses menyampaikan maksud ataupun pesan yang dijalankan oleh satu pihak atau individu kepada orang atau pihak lain, dijalankan secara langsung ataupun media (Fahmi, 2018, p. 163). Penggunaan media bisa berbagai bentuk misalnya short message service (sms), fax, email, telepon, surat, dan sebagainya.

Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan pengertian berbentuk komunikasi atau gagasan dari individu kepada orang lain. Perpindahan pengertian ini mengikutsertakan lebih dari hanya kata – kata yang dipergunakan dalam percakapan namun juga titik putus vokal, intonasi, ekspresi wajah, dan lainnya (Firman, Ginanjar, & Nugraha, 2022, p. 177).

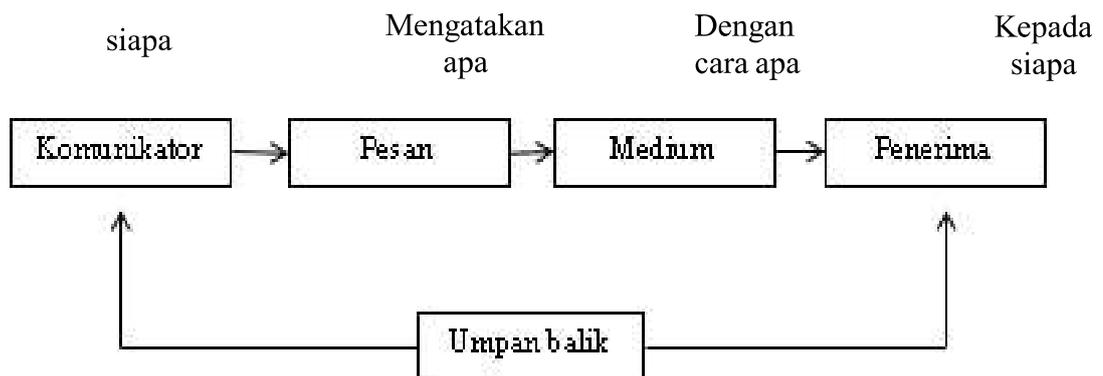
Komunikasi adalah kunci pembuka bisa terjadinya hubungan kerja sama antar karyawan itu sendiri, antarpimpinan dengan karyawan, komunikasi ialah proses pemindahan pengertian berbentuk informasi atau gagasan dari individu ke orang lain (Anton Nurhidayat, 2022, p. 451).

(Hidayati, 2018) menjelaskan bahwasanya sebuah proses pengungkapan perasaan atau pikiran oleh individu kepada orang lain dengan mempergunakan berbagai lambang yang berarti bagi kedua pihak.

Menurut berbagai pendapat para ahli di atas terkait komunikasi bisa dibuat kesimpulan bahwasanya komunikasi adalah sebuah aktivitas atau proses melaksanakan atau membentuk pertukaran informasi yang dijalankan oleh dua

orang maupun lebih, secara langsung ataupun mempergunakan media seperti grafis, angka, kata – kata, gambar, simbol – simbol guna memenuhi tujuan bersama.

### 2.1.2.2 Proses Komunikasi



**Gambar 2.1** Kata-kata angka grafis

Proses komunikasi sangatlah berhubungan dengan bagaimana komunikasi tersebut berjalan yang dimulai dari : siapa, menyampaikan apa, kepada siapa, dengan cara apa dan melalui apa, serta berakibat apa komunikasi tersebut. (Wandi, Adha, & Asriyah, 2019, p. 22).

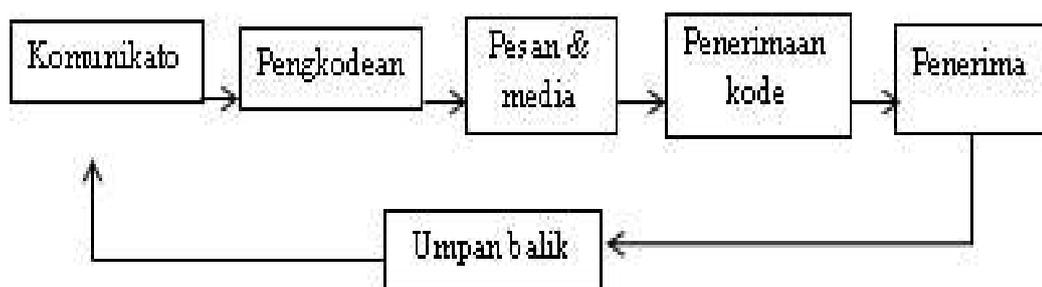
### 2.1.2.3 Model dan unsur – unsur komunikasi

Hasil kajian dari Shanon dan Weaver serta Schramm menjelaskan bahwasanya model komtemporer yang luas digunakan dengan proses komunikasi yang selanjutnya banyak menunjang bagaimana mengetahui komunikasi tersebut (fahmi, 2018).

Model ini memiliki berbagai elemen dasar komunikasi, yaitu :

- 1) Pengkodean/ Encoding mengubah sebuah pesan dalam komunikasi menjadi berbagai bentuk simbolis ;
- 2) Komunikator/ pengirim/ sumber komunikasi yang merupakan orang yang memiliki informasi/ ide/ maksud tersebut guna disampaikan kepada penerima;
- 3) Saluran/ Media yang di lalui pesan. Pengirim dalam sebuah organisasi akan menyeleksi berbagai pesan serta menentukan media atau saluran yang akan dipergunakan ;
- 4) Pesan, sesuatu yang di komunikasikan, adalah produk nyata dari pengkodean;
- 5) Penerima kode/ decoding, penerima ialah obyek yang di sasarkan pesan. Sebelum pesan itu dipahami, terlebih dahulu penerima diharuskan menerjemahkan berbagai bentuk simbolis. Aktivitas menerjemahkan ini yang dikenal dengan sebutan decoding ;
- 6) Penerima, biasanya pihak yang menerima pesan di pengaruhi oleh sistem social budaya, pengetahuan, sikap serta kemampuan ;
- 7) Umpan balik, pemeriksaan keberhasilan dalam menyampaikan pesan serta menetapkan apakah pengertian yang sama diantara penerima dan pengirim sudah di capai.

Supaya lebih jelas dapat diamati berikut ini :



### **Gambar 2.2** model proses komunikasi

(Wandi, Adha, & Asriyah, 2019, p. 21) menyebutkan bahwasanya dalam prosesnya, komunikasi memiliki berbagai unsur, yakni :

1. Pihak/ orang yang menerima pesan atau komunikan ;
2. Media sebagai saluran yang menyalurkan sebuah pesan ;
3. Pesan, yang dapat berbentuk sikap, ide, atau informasi ;
4. Pihak/ orang yang menyampaikan sebuah pesan kepada pihak/ orang lain atau komunikator.

Efek ialah dampak yang timbul pada komunikan yang dapat meliputi dampak kognitif seperti yang tidak paham menjadi paham. Selain itu, dampak yang lain yaitu dampak afektif dari yang tidak setuju menjadi setuju serta tidak suka menjadi suka.

#### **2.1.2.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi**

Komunikasi ialah kegiatan yang mengkaitkan antarkelompok dan antarmanusia dalam suatu entitas. Komunikasi antar sesama bawahan, bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan. Dalam suatu organisasi, komunikasi ini disebut *Horizontal Communication, Upward Communication, dan Downward Communication*. Komunikasi memiliki berbagai fungsi (fahmi, 2018), meliputi :

1. Informasi ;
2. Pengungkapan emosional ;
3. Motivasi ;
4. Kendali (pengawasan/ control).

Berbagai penelitian dari para ahli yang mengetahui fungsi terkait pesan (komunikasi) pada suatu organisasi. Sementara adapun 5 fungsi yang dimaksud menurut Thayer, yakni :

1. Untuk mengintegrasikan organisasi ;
2. Memberikan instruksi ;
3. Memerintah ;
4. Membujuk ;
5. Memberikan informasi.
6. Untuk memberi informasi.

#### **2.1.2.5 Hambatan – hambatan terhadap komunikasi yang efektif**

Menurut (Halawa, Manalu, Meutia, & Tanjung, 2021, p. 188), ada berbagai kendala pada komunikasi yang efektif, yakni :

##### 1. Kebanjiran informasi

Pada saat informasi yang di terima melebihi kapasitas pemrosesan dikarenakan membanjirnya informasi (bacaan, rapat, notula, faks, telepon, email) akan cenderung melewatkan, mengabaikan, membuang atau menunda atau dilupakan pemrosesannya hingga situasi kebanjiran informasi selesai.

##### 2. Perilaku defensif

Pada saat individu merasa terancam, ia memiliki kecenderungan beraksi dengan cara menurunkan kemampuannya guna mencapai saling pengertian.

##### 3. Faktor *hello effect*

Terjadi jika komunikator ialah orang yang dihormati ataupun disenangi, maka penerima akan langsung meyakini apa yang diungkapkan meskipun belum tentu kebenarannya ataupun sebaliknya.

4. Kurang perhatian

Kesalahpahaman terjadi dikarenakan orang tidak membaca sebuah informasi atau pesan dengan benar, baik berbentuk artikel, pengumuman, ataupun tidak mendengarkan percakapan orang dengan baik.

5. Bahasa

Kata – kata yang serupa bisa mempunyai artian yang berbeda untuk orang yang tidak sama. Latar belakang budaya, pendidikan, serta usia adalah 3 variabel yang umumnya mempengaruhi bahasa yang dipergunakan serta makna yang di berikan kepada kata – kata.

6. Emosional

Bagaimana perasaan penerima/ komunikan ketika ia menerima pesan akan memengaruhi interprestasinya terkait pesan tersebut.

7. Persepsi yang selektif

Pada proses komunikasi, penerima menyeleksi apa yang ia terima sesuai dengan pengalaman, latar belakang, motivasi, kebutuhan serta karakteristik lain.

8. Penyaringan informasi

Komunikator memiliki kecenderungan untuk melakukan manipulasi informasi agar lebih bisa diterima dengan baik oleh penerima/ komunikan.

### **2.1.2.6 Indikator – indikator Komunikasi**

(Barsah, 2019) menjelaskan bahwasanya komunikasi memiliki berbagai indikator, yakni :

1. Pesan

Susunan simbol yang penuh makna mengenai kejadian, objek, serta orang yang di hariskan oleh interaksi dengan orang lain.

2. Hubungan

Hubungan diantara 2 orang hingga kepada hubungan yang kompleks yakni dalam kelompok besar ataupun kecil.

3. Jaringan

Ciptaan dari pertukaran pesan dari orang – orang terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamai jaringan komunikasi.

4. Proses

Sebuah organisasi yang dinamis yang membentuk serta saling bertukar pesan diantara anggotanya. Dikarenakan menukarkan serta membuat pesan informasi ini berlangsung secara terus menerus sehingga dianggap sebagai sebuah proses.

5. Keadaan saling bergantung

Jika sebuah bagian dari organisasi terjadi gangguan maka akan berdampak terhadap bagian lain serta kemungkinan semua sistem organisasi.

### **2.1.2.7 Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan**

(Firman, Ginanjar, & Nugraha, 2022) menjelaskan bahwasanya organisasi tidak bisa eksis tanpa ada komunikasi. Tidak bisa memberi kemungkinan adanya koorganisasi kerja yang diinginkan, kerjasama baik antara karyawan ataupun

pimpinan dengan bawahan tidak mungkin tercipta karena mereka tidak mengkomunikasikan perasaan serta kebutuhannya satu sama lainnya. Komunikasi adalah sebuah bagian terpenting dalam sebuah system pengendalian organisasi, yang pada hakekatnya guna memenuhi tujuan melalui kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja sangat ditentukan oleh komunikasi organisasi, dikarenakan mengikutsertakan kondisi saling bergantung ; kebergantungan membutuhkan ; koordinasi mensyaratkan komunikasi (Anton Nurhidayat, 2022).

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin ialah perilaku kerelaan untuk menerapkan atau patuh terhadap norma regulasi yang diberlakukan (Tri & Ramlawati, 2020). (Saputra, 2019) menyebutkan bahwasanya asal kata diambil dari *discipline* yang mengartikan pelatihan meluruskan, penguasaan diri, teratur, control diri, taat, hukum yang dituangkan bagi mengkoreksi regulasi juga tatanan bagi perilaku, menyempurnakan suatu hal sebagai ciri moral atau kemahiran mental.

(Amelia, 2021) menjelaskan bahwasanya disiplin adalah tindakan dan ketentuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diemban, sehingga memberi keuntungan bagi organisasi.

#### **2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

(Petrus & Yvonne, 2020) menjelaskan bahwasanya disiplin kerja terbagi atas beberapa jenis, yakni :

1. Disiplin Korektif

Adalah usaha antisipasi pada pengingkaran yang terjadi supaya tidak berulang lagi.

2. Disiplin Progresif

Adalah usaha mereduksikan kerugian akibat pengingkaran berulang melalui peneraan sanksi tegas.

3. Disiplin Preventif

Adalah usaha mencegah adanya pelanggaran akibat tidak patuhnya karyawan terhadap regulasi yang ditetapkan secara sadar untuk mendorong ketaatan dan rangsangan dari diri karyawan selama bekerja.

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mempunyai beragam indikator yang meliputi (Sri & Heryenzus, 2020), yaitu :

1. Taat pada peraturan perusahaan

Berupa cara berpakaian, sopan santun, dan tindakan.

2. Taat pada peraturan perilaku di perusahaan

Berupa keselarasan pekerjaan dengan bertingkah laku dan kompetensi

3. Taat pada aturan waktu

Berupa jam masuk, pulang, dan istirahat.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah penerimaan output kerja pegawai berdasarkan mutu menjadi prestasi pada periode tertentu sesuai dengan kewajiban dan tugasnya (Salman, Juli

& Muhammad, 2020). Setiap perusahaan mengharapkkkan pegawai yang berprestasi dapat memaksimalkan performanya dan bekerja secara optimal.

(Kadek & Yudi, 2020) menjelaskan bahwasanya performa adalah banyaknya output kerja atau mutu kerja kelompok atau perseorangan dalam sebuah entitas selama pelaksanaan fungsi dan tugas berdasarkan ukuran, norma, syarat, dan SOP yang ditetapkan dan berlaku pada organisasi.

Selain itu, performa adalah serangkaian tindakan yang sesuai dengan unit kerja dan sasaran entitas (Ekhsan, 2019). Performa merupakan suatu hal yang dikerjakan seseorang dan dapat diamati.

Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja ialah hasil kerja di mana terdapat kesepakatan diantara pegawai dan pimpinan yang memiliki tujuan guna memenuhi tujuan tertentu.

#### **2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

(Kilvin & Siagian, 2020) menyebutkan bahwasanya kinerja karyawan memiliki pengukuran yang meliputi :

1. Kemahiran kerjasama beberapa orang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian diperlukan bantuan dari orang lain sampai dapat menyelesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan ;
2. Kehadiran karyawan pasti memiliki data kedatangan yang harus ditaati selama penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan ;
3. Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan beragam. Setiap tugas memiliki tenggat waktu penyelesaian yang berbeda ;

4. Mutu kerja karyawan diharuskan dapat sesuai dengan persyaratan terselesaikannya kerja supaya sesuai ketentuan entitas ;
5. Kumlah karyawan memberikan indikasi banyaknya tugas yang diselesaikan dari kelompok atau perseorangan sebagai ketentuan dari perusahaan. Banyaknya karyawan yang diperlukan terlihat berdasarkan ketetapan kuantitas ataupun pekerjaan per hari.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

(Riantiana & Kurniawan, 2020) menjelaskan bahwasanya berbagai aspek yang menyebabkan performa karyawan menjadi meningkat, yakni :

1. Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk mematuhi

2. Loyalitas

Karyawan diharuskan bersikap setia dan terus bekerja dan menetap di perusahaan.

3. Tempat Kerja

Semua hal yang terdapat di lingkup karyawan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

4. Kepuasan Kerja

Adalah kesenangan yang muncul dari anggapan seseorang mengenai pengalaman kerja dan kinerja yang dilakukan.

5. Budaya Perusahaan

Ukuran kerja yang diberlakukan bagi perusahaan juga harus dipertimbangkan serta dapat di setujui semua entitas.

6. Sikap Pimpinan

Adalah sikap pimpinan ketika mengorganisir bawahannya dalam sebuah entitas.

7. Kepemimpinan

Kecakapan entitas untuk menginstruksikan dan mengatur anggota guna melaksanakan tanggungjawab dan tugas berdasarkan instruksi pimpinan.

8. Motivasi Kerja

Sebuah dorongan yang membuat pekerjaan tidak terasa berat.

9. Watak

Setiap orang mempunyai perilaku yang bervariasi.

10. Rencana Pekerjaan

Adalah agenda kerja yang dapat mendorong kelancaran tahap kerja untuk mencapai sasaran entitas. Maka dari itu, pekerjaan dipandang baik jika beragenda kerja baik hingga dapat mempermudah tahap kerja yang sesuai.

11. Pengetahuan atau wawasan

Keilmuan seseorang mengenai ragam pekerjaan yang wajib dilaksanakan sampai memiliki keterampilan yang bagus.

12. Keterampilan dan kekuasaan

Kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin sering menjalankan pekerjaan maka semakin terlatih hingga mendapatkan barang bermutu.

#### **2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian performa oleh manajemen memiliki beberapa keuntungan (Riantiana & Kurniawan, 2020), yaitu :

- a. Menyajikan aliran pemerataan penghargaan ;
- b. Mengoptimalkan interaksi dan feedback atasan dengan bawahan ;
- c. Pengenalan training karyawan dan kebutuhan pengoptimalan untuk menyajikan prasyarat penilaian dan seleksi kerja ;
- d. Untuk meringankan pembuatan ketetapan ;
- e. Melaksanakan tahap produksi secara efisien dan efektif serta mengoptimalkan motivasi bagi anggotanya.

#### **2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Guna mengkalkulasikan performa karyawan maka adapun lima parameter yang dapat dipergunakan (Angela & Raymond, 2020), yaitu

##### **1. Kemandirian**

Adalah kecakapan karyawan menjalankan fungsi kerjanya ataupun kondisi adanya komitmen kerja dengan perusahaan beserta tanggungjawabnya terhadap kantor.

##### **2. Efektivitas**

Adalah jenjang pemakaian sumber daya organisasi (teknologi, bahan baku, tenaga, uang) dioptimalkan untuk mengoptimalkan output setiap unit.

##### **3. Ketepatan waktu**

Adalah level kesesuaian penyelesaian pekerjaan diawal waktu, berdasarkan output dan pandangan koordinasi serta pengoptimalan waktu sisa untuk aktivitas lainnya.

#### 4. Kuantitas

Adalah pencapaian jumlah yang diperoleh misalnya jumlah siklus ataupun unit aktivitas yang diselesaikan.

#### 5. Kualitas

Dikalkulasikan melalui pandangan karyawan terhadap kecakapan individu, keutuhan tugas pada kemahiran, dan mutu pekerjaan yang dihasilkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Penelitian serta Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Siagian, 2018)	Pengaruh Motivasi EKerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai di Pt. Sat Nusapersada Tbk	Analisis Regresi Linier Berganda	Keempat variable bebas memengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan. Kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja memberikan dampak signifikan pada motivasi kerja.
2	(Angraini, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Muaro Jambi.	Analisis Regresi Linier Berganda	Dapat di tarik kesimpulan bahwasanya disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja serta mempunyai hubungan positif dalam manajemen pajak serta pemulihan Area Muaro Jambi.
3	(Safiih, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Jerha pada Kinerja Pegawai PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin serta motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada performa pegawai secara bersama – sama.
4	(Agau & Achmad, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Hotel Fairuz Palangka Raya	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	(Made & I nengah, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berdampak baik terhadap disiplin kerja pegawai, ini dapat diamati dari koefisien yang memiliki tanda positif $b_2 \times 2$ . Besaran dampak disiplin kerja serta motivasi kerja pada performa karyawan yaitu 43,6 % dimana 56,4 % sisanya disebabkan oleh variable lainnya yang tidak dikaji dalam studi ini. Variable bebas yang berimbang dominan terhadap performa karyawan adalah variable motivasi kerja yakni 0,246 sementara disiplin kerja yaitu 0,285.
6	(Ermawati, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Hotel Pesona Pekalongan	Uji Regresi linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai secara stimulant.
7	(Ketut & Ketut, 2020)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawao di Lpk Monarch Dalung – Bali	Multiple Linear Regression with Statistical	Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan, disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan.

Sumber : Peneliti, 2022

## 2.3 Kerangka pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi yaitu tahapan merangsang dan merubah seseorang guna menjalankan suatu hal yang diharapkan oleh pengarah ataupun penggerakannya. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian (Burhanudin & Ronny, 2020). Motivasi ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

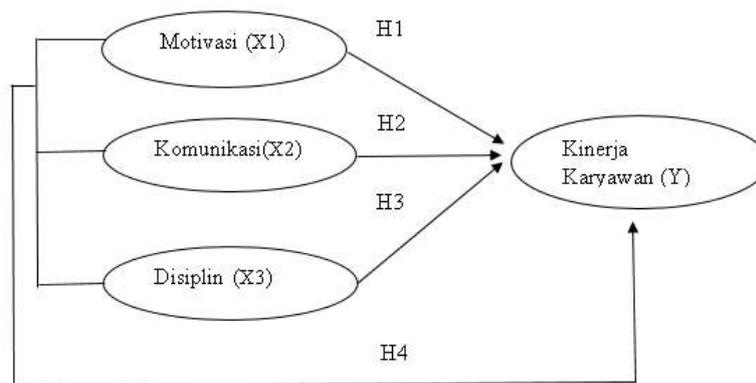
Komunikasi adalah proses menyampaikan maksud dan pesan yang dilakukan satu pihak ataupun individu kepada orang atau pihak lainnya baik yang dilakukan melalui media ataupun secara langsung. Pemakaian media bisa berbagai bentuk misalnya melalui short messege service (sms), faks, email, telepon, surat, dan sebagainya. Pernyataan ini sama dengan penelitian (fahmi, 2018) yang membuktikan bahwasanya komunikasi ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan**

Disiplin adalah perilaku individu atau kerelaannya guna mematuhi segala peraturan dan mengimplementasikan norma regulasi yang diberlakukan. Asal kata disiplin yaitu dari *discipline* yang berarti pelatihan meluruskan, penguasaan diri, teratur, control diri, taat, menyempurnakan suatu hal sebagai ciri moral atau kemahiran mental, hukum yang tertuang bagi mengoreksi regulasi dan tatanan bagi perilaku. Penelitian ini sama dengan penelitian (Saputra, 2019) yang membuktikan bahwasanya disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 2.3.4 Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Motivasi yaitu dorongan semangat kerja melalui prestasi yang dicapai oleh karyawan yang memiliki integritas dan berpotensi secara formal didalam mengelola pekerjaan yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan lainnya ingin mendapat hal yang sama dan komunikasi merupakan cara karyawan dimana bisa berinteraksi dalam berbagi informasi serta pengalaman dan bekerja sama sesama karyawan untuk mencapai kinerja bersama sedangkan disiplin adalah perilaku individu yang memperlihatkan kepribadian atau sikap dalam kehidupan sehari-hari yang memiliki tujuan guna mendorong pengembangan diri individu. Penelitian ini sama dengan penelitian (Tri & Ramlawati, 2020) motivasi, komunikasi dan disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan.



### 2.4 Hipotesis penelitian

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.

H4 : Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.