

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi ialah yang diterjemahkan dengan bahasa latin yaitu movere, suatu dukungan atau dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga menyatu dalam segala upaya untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan mencapai tujuannya. Motivasi kerja termasuk, diarahkan, diformat, dan durasi dan kekuatan tertentu dalam kesatuan kekuatan didalam dan diluar yang mendukung masuknya ke dalam pekerjaan(Prastyo & Santoso, 2021).

Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk bertindak pada proses yang berbeda dari perilaku manusia dengan mengatasi arah, kekuatan, dan keberlanjutan untuk mencapai tujuan. Unsur motivasi meliputi unsur pembangkitan, arahan, pemeliharaan, ketekunan, dan tujuan(Zendrato & Gurusinga, 2022).

Motivasi adalah sekumpulan kekuatan baik internal maupun eksternal pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu perilaku kerja dalam format, arah, intensitas, dan durasi tertentu(P. Kurniawan, 2021). Motivasi merupakan suatu keinginan dari mereka yang mendorong mereka untuk

bertindak. Dalam motivasi ini dapat membedakan dari dua segi yaitu pertama dari segi aktif atau dinamis yaitu suatu usaha dalam melaksanakan sesuatu dalam mencapai juga mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. sedangkan yang kedua, dari segi pasif atau statis itu sebagai alat dalam mengarahkan kemampuan karyawan dengan kemauan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan(Hermawati & Rusilowati, 2018).

Motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi yang dikoordinasikan oleh kompetensi individu atau dengan kata lain, motivasi adalah hasil interaksi antara individu dan keadaan sekarang tersedia. Motivasi adalah keadaan dorongan atau membuat seseorang untuk melakukan tindakan. Dapat didasarkan pada pendapat di atas bisa simpulkan kalau motivasi itu merupakan kemauan pada diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tersebut agar mencapai tujuannya maka terjadinya kepuasan kerja(Firda & Indahingwati, 2019).

2.1.1.2. Proses Motivasi Kerja

Terdapat beberapa jenis proses motivasi(Loy & Khoiri, 2022), sebagai berikut:

1. Objektivitas adalah sikap jujur yang tidak dipengaruhi oleh pendapat atau pertimbangan individu atau kelompok ketika mengambil keputusan atau mengambil tindakan.
2. Ketahui preferensi adalah didahulukan dan dimengutamakan dari pada yang lain atau bisa disebut sebagai prioritas.

3. Berkomunikasi secara efisien adalah ketika kedua belah pihak, atau lebih, mampu mendengarkan apa yang dikatakan seseorang dan memberikan jawaban dalam bentuk pertanyaan, kritik, atau saran, yang menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan.
4. Mengintegrasikan tujuan adalah menggabungkan ide dan hasil akhir yang ingin dicapai.
5. Fasilitas ini adalah suatu alat yang dipergunakan untuk memfasilitasi dan mempercepat bisnis dan pekerjaan.
6. Kerja tim adalah pengembangan dan memelihara kinerja tim

2.1.1.3.Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja bahwa ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal(Prastyo & Santoso, 2021).

- a. Faktor internal, adalah faktor yang ada pada dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari citra diri individu, harga diri, kebutuhan, impian, tingkat pendidikan, serta karakteristik dan pengalaman individu.
- b. Faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. faktor ini terdiri manajer, gaya kepemimpinnya, lingkungan kerja, dukungan dari atasan, persyaratan pengembangan organisasi.

2.1.1.4.Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi(Prastyo & Santoso, 2021), antara lain yaitu :

1. Tanggung jawab yaitu, adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.
2. Penghargaan kerja yaitu, melakukan pekerjaannya dengan optimal.
3. Memiliki keinginan untuk maju yaitu, Harapan untuk menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
4. Kesadaran atas prestasi yaitu, berharap mendapatkan upah yang lebih tinggi dari upah sebelumnya.
5. Pekerjaan yang sulit yaitu, berharap dapat mengerti apa yang dikerjakan sesuai dengan bidang yang dimiliki.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap, bisa disebut perilaku seseorang, atau bisa juga disebut sebagai bentuk disiplin terhadap aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan sebagai standar perilaku yang akan diterapkan untuk tujuan itu, terutama dalam urusan manusia (Heryenzus, 2021). Disiplin kerja merupakan sebagai alat dalam komunikasi pada atasan ke bawahan sehingga bisa mengubah perilaku mereka serta melakukan upaya tingkat sadar juga siap untuk mematuhi semua aturan dan kebijakan perusahaan standar sosial saat ini. Mendisiplinkan bawahan khususnya karyawan membutuhkan alat khusus, yang utama bagi bawahan yang tidak ingin berubah perilakunya juga sifat yang sudah diatur oleh perusahaan. Untuk tercapainya tujuan kedisiplinan merupakan sangat penting bagi perusahaan dikarenakan semakin bagusnya disiplin pegawai maka semakin baik prestasi

kerja, namun tanpa disiplin perusahaan hampir tidak dapat mencapai hasilnya secara optimal(Firda & Indahingwati, 2019).

Disiplin kerja meliputi sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik secara lisan maupun tidak. Disiplin kerja selalu diharapkan dari semua personel dalam suatu organisasi, karena segala sesuatunya berjalan dengan baik dengan disiplin organisasi dan Anda dapat berhasil mencapai tujuan Anda. Disiplin adalah persepsi dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan(Karollah et al., 2021).

Disiplin kerja adalah etika dan kelakuan yang membantu perusahaan membangunkan pegawai untuk kerja lebih semangat. Inti dari disiplin adalah taat dan patuh pada perusahaan terhadap aturan perusahaan. Bahkan dalam sebuah perusahaan, pegawai wajib untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan dan berkontribusi pada pengembangan perilaku. Jika gagalnya melaksanakan disiplin maka perusahaan susah dalam mewujudkan apa tujuan yang pingin dicapai oleh perusahaan tersebut(Prasetyo et al., 2021).

Pada pernyataan diatas bisa kita simpulkan bahwa disiplin kerja itu merupakan karyawan yang memiliki kesadaran untuk menaati peraturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, bertujuan agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja juga bisa dilihat berdasarkan tingkah laku dan etika dari seseorang karyawan terhadap rekan maupun pemimpin perusahaan dalam saat berkerja.

2.1.2.2.Konsep Disiplin Kerja

Ada dua konsep pada disiplin(Loy & Khoiri, 2022), yaitu :

1. Disiplin didasarkan pada tradisi yaitu peraturan yang dilaksanakan pada suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan secara berulang-ulang kali selama periode tertentu.
2. Disiplin berdasarkan tujuan yaitu suatu peraturan yang di buat oleh perusahaan dan wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan pada perusahaan dalam memperbaiki kebiasaan-kebiasaan yang buruk dan sebagainya.

2.1.2.3.Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja ada beberapa faktor yang memepengaruhi disiplin kerja(Andriyani et al., 2020). yaitu :

- a. tujuan dan keterampilan, yaitu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, harus sesuai dengan kemampuannya. Agar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan serius.
- b. Kepemimpinan, yaitu sebagai salah satu acuan untuk bawahannya.
- c. Kompensasi, besarnya kompensasi yang bisa pengaruh pada disiplin kerja seorang karyawan. Karyawan, di sisi lain, mengalami kesulitan bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi jika kebutuhan awal mereka tidak terpenuhi.

- d. Karyawan takut untuk mengambil tindakan disiplin jika sanksi hukum, yaitu sanksi hukum yang lebih ketat bagi karyawan untuk lebih mematuhi peraturan perusahaan.
- e. Pengawasan adalah cara yang paling efektif untuk mencapai disiplin karyawan

2.1.2.4.Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja(Karollah et al., 2021), antara lain yaitu:

1. Tingkat Kehadiran. Salah satu ukuran kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran, maka semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut.
2. Tingkat Kewaspadaan. Karyawan memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi yang selalu diperhitungkan dalam melakukan pekerjaannya. Baik untuk dirinya maupun pekerjaannya.
3. Kepatuhan terhadap Standar Ketenagakerjaan. Karyawan wajib mematuhi semua standar ketenagakerjaan yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman ketenagakerjaan untuk mencegah atau menghindari kecelakaan kerja.
4. Kepatuhan terhadap aturan kerja adalah untuk pekerjaan yang nyaman dan lancar kerja.
5. Etos kerja diperlukan dari semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu Suasana harmonis, saling menghormati antar rekan kerja.

2.1.3.Komunikasi

2.1.3.1.Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah suatu jembatan yang penting karena sebagai pengirim dan menerima suatu informasi ke dan pihak lain. Sedangkan menurut Wibowo Komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan menyatakan bahwa hal itu menarik penalaran sebagai pengakuan makna sesuatu antara pihak-pihak yang bersangkutan(Wasiman, 2021).

Komunikasi adalah proses mengkomunikasikan informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dan mengharapkan orang lain untuk menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Wibowo mengatakan Komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu pihak kepada kedua orang tersebut. Kelompok atau organisasi sebagai pengirim, organisasi lain sebagai penerima Anda memiliki opsi untuk membalas pengirim(Zendrato & Gurusinga, 2022).

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu tentang suatu sistem bersama, baik melalui simbol, isyarat, atau tindakan atau tindakan. Komunikasi adalah proses dimana informasi dan makna atau makna ditransfer dari pengirim ke penerima. Komunikasi mengacu pada proses dimana informasi ditransmisikan dan dipahami antara dua orang atau lebih(Vemmi & Dewi, 2021).

Komunikasi adalah proses menghasilkan ide-ide dari sumber ke satu atau lebih penerima dengan maksud untuk mengubah perilaku(Leppa et al., 2021). Dari

pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses mengkomunikasikan ide-ide antara pihak individu dan kelompok, menafsirkan maknanya dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas sebanyak mungkin.

2.1.3.2.Tujuan Komunikasi

Terdapat beberapa macam tujuan dalam berkomunikasi(M.Sesaria, 2020), yaitu :

1. Jadilah orang yang menyampaikan suatu pesan yaitu membuat informasi dan pesan dari komunikator mudah dimengerti kepada orang yang menerima informasi tersebut.
2. Pahami orang yang menyampaikan suatu pesan yaitu dengan adanya melalui interaksi dan komunikasi sehingga setiap orang dapat saling mengenal dan memahami.
3. Untuk menerima pendapat dari orang lain, kita bisa lebih halus yaitu suatu pecakapan propaganda dalam penyampaian suatu tanggapan atau pendapat seseorang kepada orang yang menerima informasi.
4. Komunikasi memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan orang lain ditempat kerja untuk mencapai tujuan dan mempermudah koordinasi juga anggota organisasi mudah dicapai dengan melalui komunikasi.

2.1.3.3.Faktor-faktor Komunikasi

Dalam komunikasi ada beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi(Zendrato & Gurusinga, 2022), yaitu :

1. Faktor dari pihak *sender* (pengirim) atau komunikator
 - a. Keterampilan *sender* yaitu keterampilan menyampaikan komunikasi mengacu pada kemampuan membaca, mendengar, dan memahami apa yang dibaca atau didengar.
 - b. Sikap *sender* yaitu sikap disini adalah sikap pengirim pesan kepada penerima pesan, serta pesan yang disampaikan.
 - c. Pengetahuan *sender* yaitu pengetahuan pada pengirim pesan kepada penerima sangat berpengaruh pada pemahamannya.
 - d. Media saluran yang digunakan *sender* yaitu sarana atau saluran yang dipergunakan pada pengirim pesan untuk menyampaikan suatu pesan.
2. Faktor dari pihak *receiver* (penerima)
 - a. Keterampilan *receiver* keterampilan dalam menerima komunikasi dari orang yang menampaiakan mengacu pada kemampuan membaca, mendengar, dan memahami apa yang dibaca atau didengar.
 - b. Sikap *receiver* yaitu sikap disini adalah sikap penerima pesan kepada pengirim pesan, serta pesan yang disampaikan.
 - c. Pengetahuan *receiver* yaitu pengetahuan pada penerima pesan kepada apa yang disampaikan dari pengirim pesan sangat berpengaruh pada pemahamannya.
 - d. Media saluran komunikasi yaitu sarana atau saluran yang dipergunakan pada penerima pesan untuk mendapatkan pesan-pesan yang disampaikan dari pengirim pesan.

2.1.3.4.Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi(Wasiman, 2021), antara lain yaitu :

1. Pemahaman yaitu mampu mengerti pesan apa yang disampaikan ada komunikator. Tujuan dari komunikasi ini adalah terciptanya saling mengerti dan untuk mencapai tujuan apa yang disampaikan, komunikator dan komunikator harus saling mengerti fungsinya masing-masing.
2. Kesenangan yaitu jika proses komunikasi berhasil dalam penyampaian informasi maka komunikasi dapat dilakukan dalam suasana yang nyaman bagi kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap yaitu komunikasi yang efektif bila terjadi perubahan perilaku melalui komunikasi dengan orang lain, dan komunikasi tidak efektif bila sikap orang itu tidak berubah.
4. Hubungan yang semakin baik yaitu dalam proses komunikasi yang efektif, tingkat interpersonal secara tidak sengaja meningkat.
5. Tindakan yaitu komunikasi yang efektif ketika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah komunikasi.

2.1.4.Kinerja Karyawan

2.1.4.1.Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan setiap tindakan atau aktivitas yang dilakukan maupun dikendalikan oleh seorang individu yang dikerjakan setiap pegawai untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi(P. Kurniawan, 2021). Kinerja

pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sudah dengan tanggung jawab telah diberikan(Karollah et al., 2021).

Kinerja adalah nilai dan penggunaan pekerjaan tim atau seseorang selama periode waktu yang menggambarkan sejauh mana kinerja orang atau tim memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi. Efisiensi kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dalam menjalankan profesinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan(Prastyo & Santoso, 2021).

Kinerja adalah sarana yang terpenting bagi suatu perusahaan dalam tercapainya keberhasilan perusahaan tersebut. Pegawai yang baik adalah pegawai yang optimal, pegawai yang memenuhi kriteria organisasi dan membantu Anda mencapai tujuan organisasi Anda(Prasetiyo et al., 2021). Kinerja adalah penampilan pribadi atau prestasi yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan. Kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai kinerja dari pekerjaan yang dilakukan secara tepat sesuai dengan perannya dalam organisasi(Andriyani et al., 2020).

Pada pernyataan diatas bisa kita simpulkan bahawa kinerja karyawan ialah menyelesaikan apa yang harus dikerjakan pada perusahaan sesuai dengan bidangnya atau kewajiban pada karyawan.

2.1.4.2. Standar Kinerja

Ada juga standar pada perilaku kinerja(M.Sesaria, 2020), yaitu :

1. Kode etik dan cara kerja karyawan yaitu menilai kinerja dalam menaati aturan yang sudah ada dan melihat cara karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Kriteria kepribadian yaitu penting dalam suatu perusahaan dalam mengetahui kepribadian karyawan dari segi emosi, sikap, perilaku dan sebagainya.
3. Kode etik konsisten dengan hasil dengan meningkatkan persaingan dan produktivitas.

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan(M.Sesaria, 2020), yaitu :

- a. Faktor keahlian dan kepribadian pada karyawan masing-masing yaitu kemampuan apa yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kepribadian yang memengaruhi kinerja.
- b. Tentukan motivasi, tingkat ketekunan, semangat kerja dan tugas yaitu dengan memberikan dorongan dan melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun serta semangat dalam melakukan tugas yang diberikan.
- c. Memiliki dukungan dari organisasi yaitu dengan adanya dukungan dari perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada.

- d. Adanya alat dan teknologi yaitu digunakan dalam memudahkan dan melakukan tugas yang diberikan memengaruhi tingkat kinerja dari para karyawan.
- e. Standar kinerja ini adalah ukuran kinerja minimum yang harus dicapai oleh seorang karyawan, secara individu atau sebagai kelompok, untuk semua ukuran kinerja.
- f. Manajemen adalah kekuatan pendorong mendasar di balik semua keputusan organisasai, upaya kerja, dan alokasi sumber daya.

2.1.4.4.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan(Karollah et al., 2021), antara lain yaitu :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan suatu tugas merupakan pengelolaan jam kerja dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas.
2. Kesiediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai ketepatan waktu di awal dan akhir pekerjaan dan kehadiran.
3. Tingkat Kehadiran Berapa kali seorang karyawan absen dari perusahaan selama periode waktu tertentu.
4. Kolaborasi antar karyawan Kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu guna mencapai efisiensi dan efektivitas yang maksimal dan sebanyak mungkin.
5. Kepuasan Kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Suatu proses yang menggunakan peneliti yang sudah pernah meneliti penelitian ini, bertujuan perbandingan serta sebagai teori buat bagi penelitian kedepannya. Oleh karena itu peneliti mengambil penelitian terdahulu berguna untuk sebagai bahan referensi. Maka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya sudah diteliti ialah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Prasetyo et al., 2021) Terindeks DOAJ ISSN : 2443-0633	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Vemmi & Dewi, 2021) Terindek DOAJ e-ISSN : 2598-9502	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.	Regresi Linier Berganda	Komunikasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.
3	(Leppa et al., 2021) Terindeks SINTA ISSN :	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon.	Regresi Linier Berganda	Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon.

	2303-1174			
4	(P. Kurniawan, 2021) Terindeks SINTA ISSN : 2622-8883	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.
5	(Wasiman, 2021) Terindeks SINTA Vol.3 No. 1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam.	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam.
6	(MauliSia gian, 2022) Terindeks SINTA 5 e-ISSN : 2622-4305	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja dan Komunikasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
7	(Karollah et al., 2021) Terindeks Google Scholar	Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pengadaian Syariah Cabang Banda Aceh.	Regresi Linier Berganda	Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pengadaian Syariah Cabang Banda Aceh.
8	(Zendrato & Gurusinga, 2022) Terindeks Google	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood	Regresi Linier Berganda	Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan.

	Scholar ISSN : 2599-3410	Medan.		
9	(Permana & Rachmawati, 2022) Terindek Google Scholar e-ISSN : 2654-5837	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yamaha Music Manufacturing Asia.	Regresi Linier Berganda	Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kaizen Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yamaha Music Manufacturing Asia.
10	(Heryenzus, 2021) Terindeks Google Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Global Welindo Batam.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Welindo Batam.

Sumber: Penelitian, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah alur yang menggambarkan keseluruhan proses penelitian. Kerangka kerja/kerangka pemikiran merupakan versi yang direduksi dari sebuah penelitian, sehingga penyusunannya harus disajikan secara lengkap dan ringkas(A. Kurniawan, 2019: 55).

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian penelitian terdahulu oleh (Prastyo & Santoso, 2021) menguraikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi kerja yang baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik di Burger King Surabaya timur.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Firda & Indahingwati, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin ini memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Di sisi lain, sulit bagi organisasi bisnis yang tidak disiplin untuk mencapai hasil yang optimal.

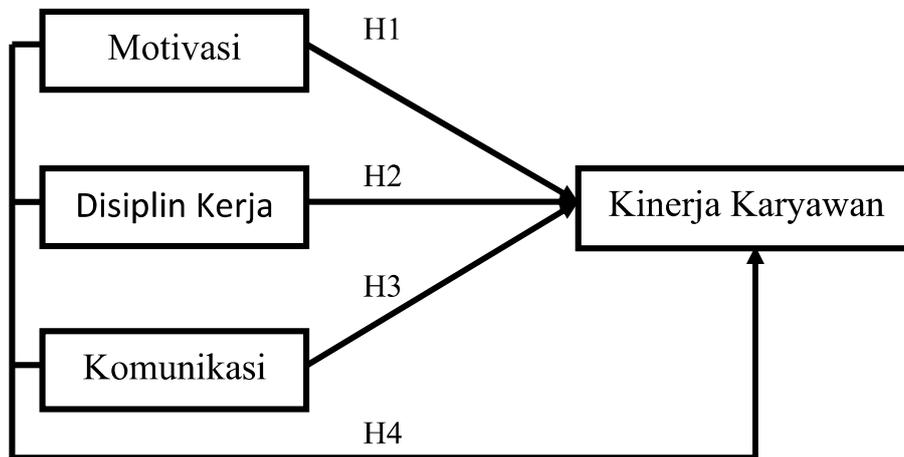
2.3.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Leppa et al., 2021) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat komunikasi di tempat kerja antara antar rekan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

2.3.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Leppa et al., 2021) menguraikan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja,

dan komunikasi kerja, yang dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi variabel terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut uraian kerangka pemikiran yang ditunjukkan maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.

H4 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.