

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena disiplin karyawan berbanding lurus dengan kinerja. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja semakin baik pula. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001) dalam Sinambela (2012:238).

Menurut Rivai (2004) dalam Laili, dkk (2015:148) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2007) dalam Suparno dan Sudarwati (2014:16) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pemimpin, (3) balas jasa/ gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan,1997) dalam Sinambela (2012:239).

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2012:191), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi menurut Handoko (2008) dalam Suci dan Ismiyati (2015:709) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Sedangkan Robbins (2003) dalam Wibowo (2013:378) menyatakan motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai

dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2013:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau menjaga berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Motivasi menurut Terry (1997) dalam Sanusi (2012:68) adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Jadi seseorang itu bertindak karena ada rangsangan yang bisa menjadi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan. Jika demikian kita hubungkan dengan teori hierarki kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa dalam setiap manusia itu terdapat lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis

(*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Jadi, kelima kebutuhan inilah yang merangsang seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Jika demikian, kelima kebutuhan ini tidak lain merupakan indikator dari motivasi.

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar (*basic needs*) untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit, dan lain-lain.
- b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan, yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain, seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

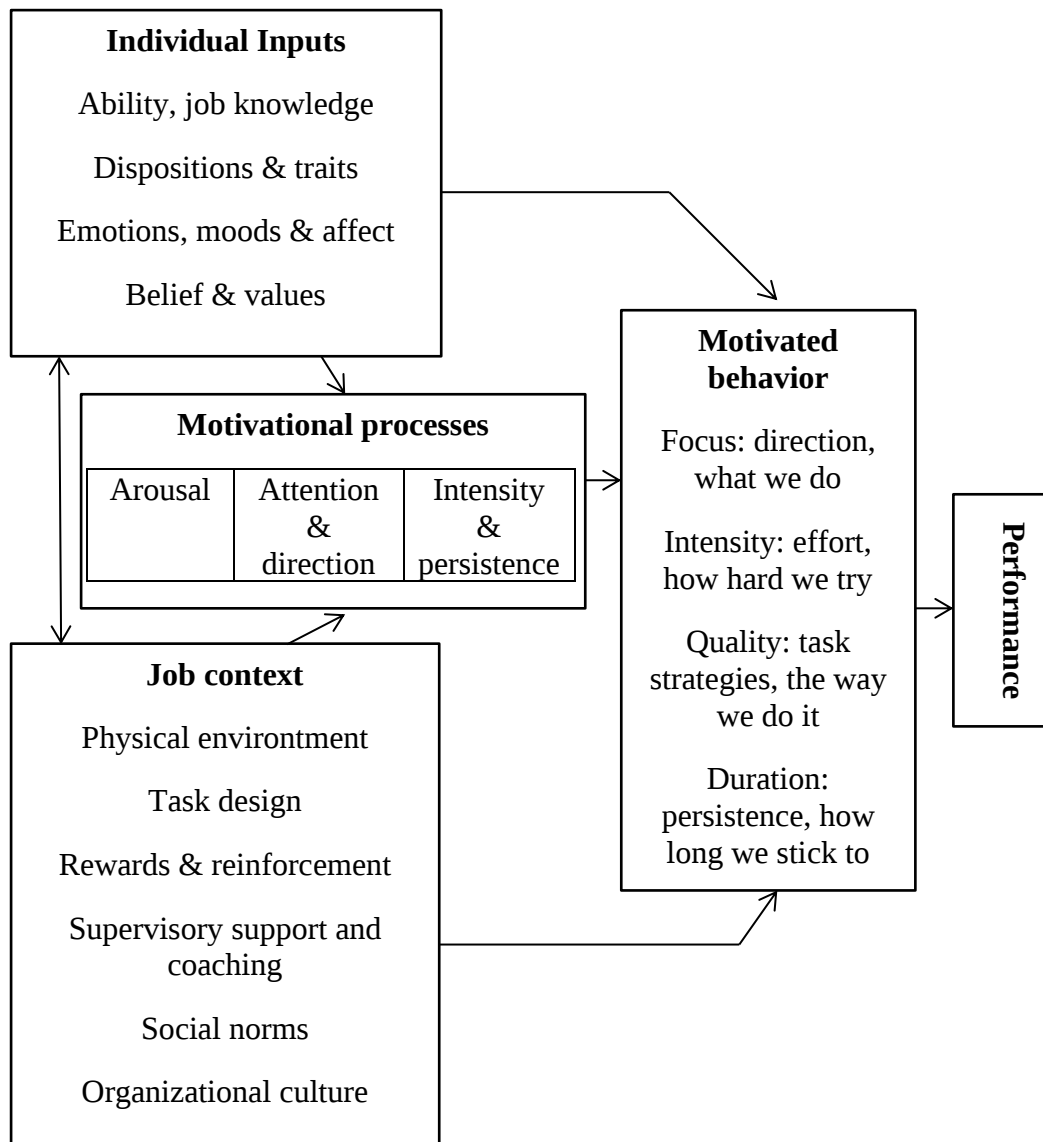
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya karena mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Agar kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik, maka seseorang akan bekerja lebih giat. Motivasi ini akan meningkatkan kinerja seseorang dalam perusahaannya dan

target perusahaan pu akan tercapai. Berarti peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dan kinerja (lihat gambar 2.1) (Kreitner dan Knicki, 2001) dalam Wibowo (2013:389).

Masukan individual dan konteks merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian fisik, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.



Sumber: Wibowo (2013:390)

Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/ keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Sebagai contoh, akan sulit meneruskan proyek bilamana kita bekerja dengan bahan baku atau peralatan rusak. Sebaliknya, perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

Dari pembahasan diatas dapat diperoleh empat kesimpulan:

1. Motivasi adalah berbeda dengan perilaku.
2. Perilaku dipengaruhi lebih banyak daripada motivasi.
3. Perilaku adalah berbeda daripada kinerja.
4. Motivasi adalah penting, tetapi bukan kontributor cukup pada pencapaian kinerja.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat. Menggambarkan perbedaan antara motivasi dengan kinerja mempunyai keuntungan. Manajer lebih dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk tidak semata-mata karena tidak cukupnya motivasi. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang lebih tepat di tempat pekerjaan.

2.1.2.4 Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses (Gitosudarmo, 1997) dalam Sunyoto (2012:192) sebagai berikut:

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Suci dan Ismiyati (2015:707) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

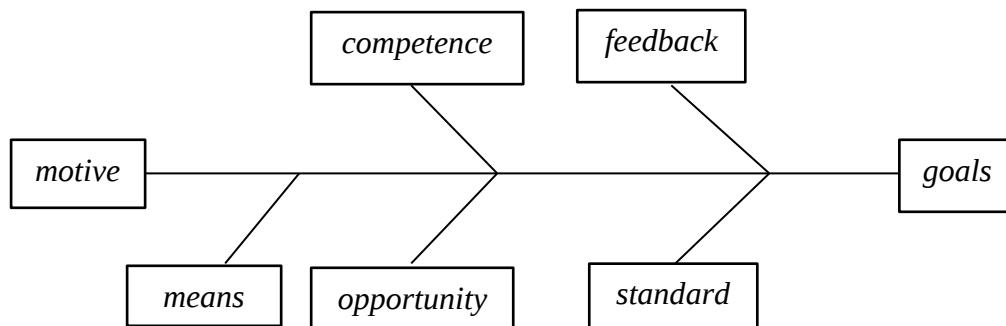
2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan kinerja yang dapat dikuantitatifkan dan mengisahkan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak

dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motivasi untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.



Sumber : Wibowo, 2013:102.

Gambar 2.2 Indikator Kinerja

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan yang sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan

spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kinerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor

tidak percaya terhadap kualitas dan kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

(1) tujuan, (2) standar, (3) umpan balik, (4) alat atau sarana, (5) kompetensi, (6) motif, dan (7) peluang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel yang diteliti	Hasil
1	“Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung” Peneliti : Sondole,dkk (2015) ISSN : 2303-11	X1 : Disiplin kerja, X2 : Motivasi, X3 : Pengawasan, dan Y : Kinerja karyawan	a. Disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. c. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. d. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado” Peneliti : Katiandagho, dkk (2014) ISSN : 2303-1174	X1 : Disiplin kerja, X2 : Kepemimpinan, X3 : Motivasi, dan Y : Kinerja pegawai	a. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. d. Disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi	a. Disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan

Lanjutan Tabel 2.1

	Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan” Peneliti : Harlie (2012) ISSN: 1693-5241	X3: Pengembangan karier Y: Kinerja pegawai	karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). b. Variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). c. Secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).
4.	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga” Peneliti : Suci & Ismiyati (2015) ISSN : ISSN 2252-6544	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi kerja X3: Tata ruang kantor Y: Kinerja pegawai	a. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima. b. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima. c. Ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai diterima.
5.	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Sentratama Sidoarjo” Peneliti : Laili, dkk (2015) ISSN : 2407-8239	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi X3: Kompensasi Y: Kinerja karyawan	a. Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara sendiri-sendiri atau parsial mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. b. Motivasi mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2016

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dalam arti semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya agar tercipta lingkungan yang kondusif sehingga akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sondole, dkk (2015:657) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung.

Penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho, dkk (2014:1600) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Berdasarkan hal ini, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Laili, dkk (2014:1600) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Lestari Sentratama Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Suci & Ismiyati (2015:716) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Purbalingga Kabupaten purbalingga.

Berdasarkan hal ini, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

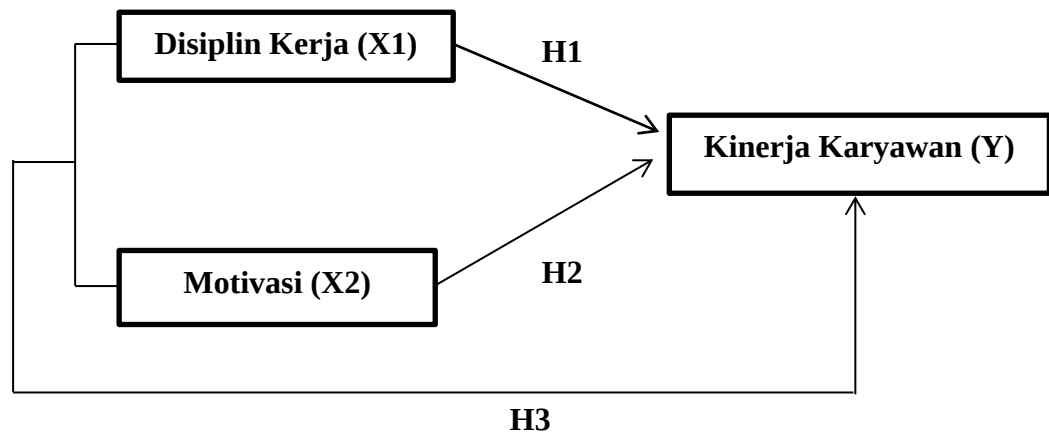
2.3.3 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan

Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012:866) bahwa secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hal ini, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari penjelasan diatas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini, digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Peneliti, 2016

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

H1: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.

H2: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.

H3: Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sansyu Precision Batam.