

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:137). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15) dalam (Fahmi, 2016:137).

Kinerja merupakan seberapa jauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi (Riniwati, 2016:167). Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil (Rue & Byars, 1981) dalam (Riniwati, 2016:168).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Hamali, 2016:98). Kinerja (*performance*) adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Mahsum, 2009:25) dalam (Sembiring, 2012:81).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) faktor motivasi (*motivation*). Hal ini menurut pendapat (Hamali, 2016) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human performance* = *ability + motivation*
- b. *Motivation* = *attitude + situation*
- c. *Ability* = *knowledge + skill*

1. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mempercayai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan yang berusaha untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptaka situasi kerja.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Soedjono (2005) dalam (Rifai & Sudarusman, 2014) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, pemanfaatan secara organisasi untuk meningkatkan maksimal sumber daya yang ada pada dapat keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian, yaitu melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Definisi Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa inggris "*Motivation*" dari kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*. kata *movere* dalam bahasa latin artinya *To Move* dalam bahasa inggris yang berarti Menggerakkan atau Mendorong dalam bahasa indonesia. Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka (Siswandi, 2011:117).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016:87). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012:193). Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang makin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda (Wibowo, 2011:378).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2011 : 110).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012:13), faktor-faktor motivasi ada enam yaitu :

1. Promosi, kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat, atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri, telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung jawab, pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang dihpkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
6. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi

tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

2.1.2.3. Langkah-Langkah Dalam Pemberian Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:17) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tau apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

2.1.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012:17) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut maslow dalam (Sanusi, 2012:68) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1. Definisi Komunikasi

Secara etimologi komunikasi (*communication*) berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti bersama, pengirim pesan berusaha mencari kebersamaan dengan penerima (Budiyanto, 2013:68). Komunikasi merupakan transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak yang lain (John M Ivancevic, 2007) dalam (Budiyanto, 2013:68).

Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016:511). Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut (Koontz, et. al., 1990) dalam (Bangun, 2012:360).

Komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim pesan dan penerima. Agar komunikasi efektif, kedua belah pihak harus mempunyai ketrampilan (Bangun, 2012:361). Komunikasi adalah proses yang dipergunakan manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik (stoner et, al., 1996) dalam (Bangun, 2012:361).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim pesan dan penerima. Agar komunikasi efektif, kedua belah pihak harus mempunyai ketrampilan.

2.1.3.2. Fungsi Komunikasi

Menurut (Bangun, 2012:361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain:

1. Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.
2. Motivasi, dengan memberi penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Pengungkapan emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya.

4. Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

2.1.3.3. Proses komunikasi

Menurut (Bangun, 2012:362) secara lebih rinci proses komunikasi dalam penyampaian pesan ini, pengirim menyampaikan pesan ke penerima pesan melalui beberapa tahap antara lain :

1. Pengirim mempunyai ide. Langkah pertama dalam proses komunikasi adalah pengirim mempunyai ide. Langkah ini dilakukan sebelum terbentuk pesan yang akan disampaikan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri pengirim, seperti suasana hati, latar belakang budaya, keadaan fisik, situasi dan lain sebagainya.
2. Pengkodean ide. Tahap berikutnya dalam komunikasi adalah pengkodean *encode*. Hal ini berarti mengubah ide menjadi symbol agar dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan dengan jelas.
3. Penyampaian pesan melalui media komunikasi. Pesan dapat disampaikan melalui media komunikasi seperti media komunikasi elektronik maupun non elektronik . Penyampaian komunikasi secara lisan sangat baik digunakan bila pesan yang disampaikan relatif pendek.
4. Penerima Ide. Setelah pesan dikirim melalui media komunikasi yang tepat, maka langkah selanjutnya pesan diterima oleh penerima pesan. Penerima

pesan menerima dengan membaca atau mendengar tergantung bentuk pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.

5. Menafsirkan pesan. Setelah penerima menerima pesan, maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan pesan. Langkah ini merupakan langkah yang sangat penting dalam proses komunikasi, karena berkaitan dengan pemahaman penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.
6. Umpan balik. Umpan balik merupakan tanggapan respon penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Adanya umpan balik dalam proses komunikasi bergantung pada hasil penafsiran pesan.

2.1.3.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Hutapea & Nurianna, 2008:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan (*skills*) yang meliputi :
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.

- b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*attitude*) yang meliputi :
- a. Memilih kemampuan dalam berkeaktivitas dalam bekerja.
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c. Memilih kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001) dalam (Sinambela, 2016:334). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan, 2002) dalam (Sinambela, 2016:334).

Disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 1989:278) dalam (Prawironegoro & Utari, 2016:116). Disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan (Wursanto, 1992:108) dalam (Prawironegoro & Utari, 2016:117).

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Riyadi, 2011) dalam (Atmayana & Indrawati, 2013).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam (Sinambela, 2016:356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 yaitu :

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja, Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja, Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Mohammad,2005) dalam (Reza, 2010) indikator disiplin kerja meliputi :

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Konservasi, meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

Beberapa peneliti telah dilakukan terkait dengan motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja antara lain :

1. Pengaruh disiplin, diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau, yang ditulis oleh Imran (2015), jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis, Vol.12 No.2, Universitas Lancang Kuning, ISSN: 1829-9822. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 41,3%, (2) Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 23,6%, (3) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 18,2% dan (4) Secara bersama-sama variabel disiplin, diklat dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau 43,5 %.
2. Pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT BPD Bali cabang utama Denpasar, yang ditulis oleh Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini (2015), jurnal ekonomi dan bisnis, Vol.4 No.12, Universitas Udayana, ISSN: 2337-3067. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Archoplan Indoraya Surabaya, yang ditulis oleh M. Syaiful Azwar (2016), jurnal ilmu dan riset manajemen, Vol.5 No.3, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, ISSN: 2461-0593. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya yang berjumlah 35 orang. Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 83,8%, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.
4. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, yang ditulis oleh Ririvega Kasenda (2013), Jurnal EMBA, Vol.1 No.3, Universitas Sam Ratulangi, ISSN: 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun

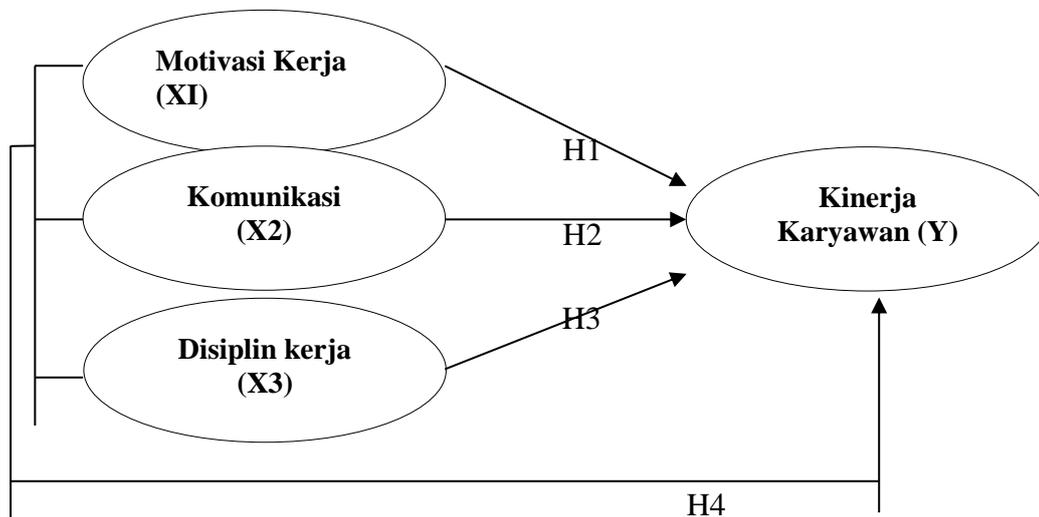
Wenang Beverages Company Manado, Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

5. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya, yang ditulis oleh Muchamad Ressa Farizki (2017), jurnal ilmu dan riset manajemen, Vol.6 No.5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, ISSN: 2461-0593. Dari hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSU.
6. *Effect Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization : The Case Of Country Education Office Human Resource Department, Turkana Country* yang ditulis oleh (Anthony, 2017). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam (Sugiyono, 2013:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Untuk memperjelas gambaran hipotesis dari setiap variable penelitian yang telah diungkapkan diatas maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:64). Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.
2. H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.
3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

4. H4 : Motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.