

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Definisi Motivasi

Motivasi adalah suatu perkembangan sifat dan nilai-nilai yang mempengaruhi orang untuk mencapai hal-hal spesifik sesuai tujuan individu, mental dan nilai-nilai ini adalah sesuatu yang tidak terlihat yang memberikan kemampuan untuk mendorong orang bertindak dalam mencapai tujuan tersebut (Afandi, 2020). Pengertian motivasi menurut (Farisi et al, 2020), adalah suatu

kemauan yang muncul dari dalam diri seseorang atau seseorang karena ia terdorong, terdorong tiada habisnya untuk melakukan suatu perbuatan dengan penuh kejujuran, kegembiraan dan keikhlasan. Menurut (Sembiring, 2020 : 45)

motivasi adalah merangsang keinginan dan dorongan utama dari kemauan seseorang untuk bekerja, dan itu berarti memberdayakan atau menggerakkan. Motivasi akan maksimal jika upaya ini di dorong dengan kemampuan yang sesuai.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah sebuah upaya mendorong tingkat keinginan seseorang dalam mengerjakan sesuatu sehingga ada tenaga lebih untuk support karyawan.

2.1.1.2 Komponen-Komponen Motivasi

Berikut menurut (Petrus & Yvonne, 2020), terklasifikasi atas:

1. **Komponen energi**

Ialah hubungan antara upaya individu dan keberadaannya

2. Komponen arah

Ialah Perilaku karena kegembiraan yang terus-menerus terhadap suatu premi, misalnya seseorang yang membutuhkan uang tunai, akan mendorong segala upaya untuk mendapatkan uang tunai.

3. Komponen pemeliharaan

Yakni penyesuaian individu akibat dari perubahan lingkungan hidup.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Berdasarkan (Sri & Heryenzus, 2020) berikut indikator :

1. Keperluan Fisiologis

Merupakan kebutuhan di kehidupan sehari-hari, yang dimulai makan dan minum untuk menjadi diri bergerak dari energi yang digerakkannya, begitu juga tambahan akan energi selain dari yang pokok untuk tubuh sendiri, sehingga yang digerakkan menghasilkan yang diharapkan oleh diri sendiri.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Merupakan kepentingan atas perasaan aman, ini adalah yang harus dijalani oleh individu untuk bisa menjalani kehidupan sehari-harinya dalam beraktifitas adalah yang menjadi landasan kedepan untuk, rasa aman sangat penting dalam menjalani kehidupan sehari-harinya, baik dalam bekerja maupun dengan kehidupan social

3. Kebutuhan Sosial

Merupakan kepentingan aka hubungan antar sesama manusia. Setiap insan akan membutuhkan hubungan social didalam bermasyarakat untuk saling mengisi satu sama lain.

4. Kebutuhan Pengakuan

Merupakan kebutuhan akan kebebasan untuk melakukan sesuatu pekerjaan secara puas. Perlunya diakui didalam hubungan social sebagai bentuk merasa ada dan diakui.

5. Keperluan Aktualisasi Diri

Ialah kebutuhan untuk bebas melakukan sesuatu yang disukai. Secara umum, jarang sekali orang dapat memenuhi kebutuhan ini. Mayoritas orang hanya mempertimbangkan kebutuhan fisik, keamanan, kebutuhan sosial, dan harga diri. Kebutuhan ini umumnya hanya dipenuhi oleh individu yang ingin mengalahkan kapasitasnya dan berusaha menerima tuntutan dari luar.

2.1.1.4 Membangun Motivasi

Berdasarkan (Wibowo, 2017 : 324) motivasi akan mampu meyakinkan karyawan apabila melaksanakan berikut:

1. Hal terpenting yang dapat dilakukan manajer untuk mengendalikan cara mereka bertindak terhadap bawahan adalah dengan mengevaluasi sikap.
2. Untuk menjadi direktur yang baik, Anda harus rutin mengambil bagian dalam persiapan inisiatif.
3. Meningkatkan kerjasama khususnya komunikasi antar pengurus dan bawahan dengan memberikan data yang tepat.

2.1.1.5 Tindakan Memotivasi

Menurut (Wibowo, 2017:327) Dikatakan bahwa kegiatan yang memacu itu berasal dari masyarakat, sehingga para motivator harus menciptakan kondisi di

mana para pekerja dapat meyakinkan dirinya sendiri. Ada beberapa perawatan yang termasuk dalam salah satu dari tiga kategori yakni:

1. *Energize* (memberi daya)

Ialah dukungan pimpinan tercermin dalam memberikan gambaran

2. *Encourage* (mendorong)

Ialah dorongan pimpinan dalam memberikan coaching.

3. *Exhort* (mendesak)

Ialah merangsang pola pikir sehingga menimbulkan pengalaman mendasar dan membangun inisiatif.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Tri & Ramlawati, 2020) menjelaskan disiplin adalah kesediaan untuk mematuhi dan menerapkan standar peraturan yang berlaku. Jika disiplin ini mampu diterapkan maka efektivitas dari setiap sumber daya akan optimal, inilah yang menjadi bagian dari visi misi perusahaan.

Disiplin berasal dari *discipline* yang artinya patuh, pengendalian diri, keteraturan, penguasaan diri, latihan meluruskan, menyempurnakan sesuatu sebagai keterampilan mental atau sifat moral, dan hukum-hukum yang dimaksudkan untuk memperbaiki tingkah laku (Saputra, 2019). Disiplin ialah ketentuan dan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga menguntungkan bisnis (Amelia, 2021).

Dapat disimpulkan disiplin ialah ketentuan dan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga menguntungkan bisnis.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Jenis – jenis disiplin kerja (Petrus & Yvonne, 2020), yakni :

1. Disiplin Preventif

Ialah upaya untuk mencegah penyimpangan yang disebabkan oleh pemberontakan perwakilan dengan pedoman yang sengaja ditetapkan untuk menciptakan kegembiraan dan persetujuan dalam perwakilan selama bekerja.

2. Disiplin Korektif

Ialah berupaya mengharapkan antisipasi yang terjadi agar tidak terulang kembali.

3. Disiplin Progresif

Ialah upaya untuk mengurangi kerugian yang disebabkan oleh penolakan yang terus-menerus dengan menjatuhkan sanksi yang berat.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan (Sri & Heryenzus, 2020) mengatakan ada tiga indikator, yakni:

1. Taat terhadap aturan waktu

berupa istirahat, mudik, dan masuk. Disiplin waktu yang dimaksud di sini adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan konsistensi dengan jam

kerja yang meliputi: pegawai menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat, kehadiran pegawai dan kepatuhan selama jam kerja.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

berupa istirahat, mudik, dan masuk. Disiplin waktu yang dimaksud di sini adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan konsistensi dengan jam kerja yang meliputi: pegawai menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat, kehadiran pegawai dan kepatuhan selama jam kerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku di perusahaan

Sebagai pengaturan kerja dengan kemampuan, serta perilaku. Diwujudkan dengan cara seseorang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan harapannya, serta cara seseorang berinteraksi dengan unit kerja lainnya.

2.1.3 Komunikasi Interpersonal

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

R.Wayne pace (dalam ngalimu 2018) mengemukakan bahwa komunikasi antar pribadi atau *communication interpersonal* merupakan sebuah jalinan percakapan secara langsung yang terjadi diantara penerima dan pemberi informasi yang akan menghasilkan sebuah kesepakatan.

Menurut (Fahmi, 2018 : 163) mengungkapkan bahwa tindakan penyampaian pesan atau maksud dari satu pihak atau individu ke pihak lain, baik secara langsung maupun melalui media, disebut dengan komunikasi. Surat, panggilan telepon, email, fas, SMS (layanan pesan singkat), dan bentuk media lainnya semuanya dapat digunakan sebagai media..

Istilah komunikasi dapat diartikan sebagai pemberitahuan atau perdagangan. Kata deskriptifnya *communis*, dan itu mengandung arti normal atau bersama-sama. Menurut Benard Barelson dan Garry A. Streiner (1964) dalam (Priansa, 2017. 117) mengungkapkan bahwa penggunaan simbol, gambar, kata-kata, grafik, angka, dan sarana lain untuk menyampaikan informasi, gagasan, perasaan, keterampilan, dan sebagainya disebut komunikasi..

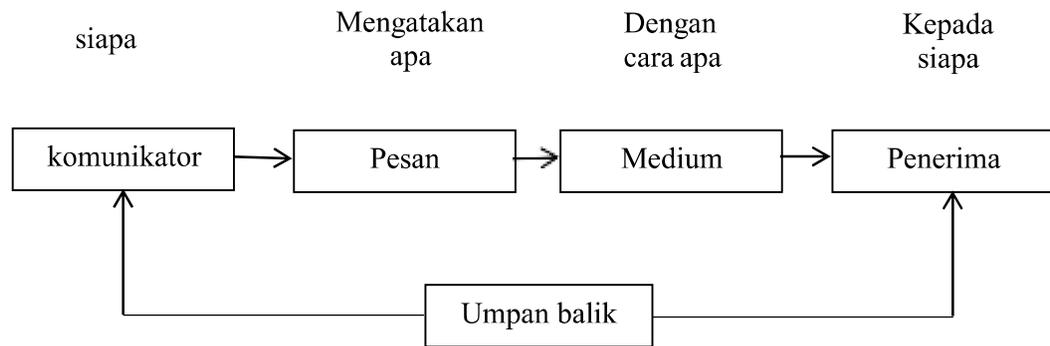
Komunikasi menurut (Priansa, 2019 : 117) adalah siklus di mana kelompok-kelompok menggunakan data satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi adalah hubungan hubungan yang muncul dari kelanjutan pembaruan dan era reaksi.

Komunikasi menurut Cholin Cherry (1978) dalam (Priansa, 2017. 117) adalah siklus di mana kelompok-kelompok menggunakan data satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi adalah antarmuka hubungan yang muncul dari kelanjutan peningkatan dan era reaksi..

Komunikasi dalam (Hidayati, 2018) adalah suatu proses menyampaikan pertimbangan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan gambar-gambar yang penting bagi kedua pemainnya.

Dilihat dari pengertian para ahli di atas mengenai komunikasi, maka cenderung ada anggapan bahwa komunikasi adalah suatu siklus atau gerak pembentukan atau pertukaran data yang dilakukan oleh paling sedikit dua orang, baik secara langsung maupun dengan melibatkan media berupa gambar, gambar, kata-kata, , angka, dan lain sebagainya. grafis untuk memenuhi tujuan bersama.

2.1.3.2. Proses Komunikasi



Cara terjadinya komunikasi erat kaitannya dengan proses komunikasi, dimulai dari: siapa, menyampaikan apa kepada siapa, melalui siapa, dan dengan hasil apa. (Ardana, 2019 : 58).

2.1.3.3 Model dan unsur-unsur komunikasi

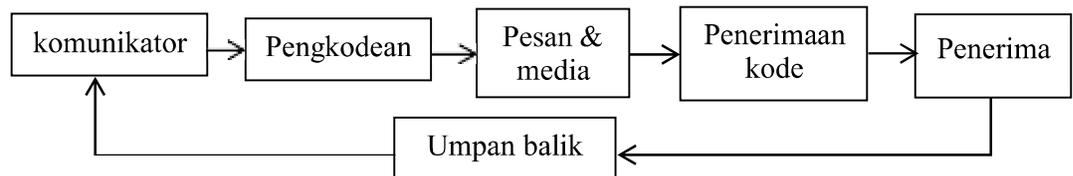
Gibson (1996) dalam (fahmi, 2018. 57–58) mengatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Shanon, Weaver, dan Schramm mengarah pada model komunikasi modern yang banyak digunakan saat ini. Studi-studi ini banyak membantu untuk memahami komunikasi.

Adapun elemen yang terkandung pada model tersebut, yakni:

1. Komunikator/sumber komunikasi/pengirim adalah individu yang mempunyai harapan/pikiran/data yang ingin disampaikan kepada penerima manfaat.
2. Pengkodean/coding mengubah pesan dalam korespondensi menjadi struktur perwakilan.

3. Produk sebenarnya dari pengkodean adalah pesan, yaitu sesuatu yang dikomunikasikan. Saluran/media yang dilalui pesan. Pengirim memilih pesan dan media atau saluran yang akan digunakan dalam organisasi.
4. Penerima adalah sasaran pesan pada saat menguraikan atau menerimanya. Penerima harus terlebih dahulu menerjemahkan bentuk-bentuk simbolik tersebut agar pesan dapat dipahami. Tindakan mengartikan ini disebut menerjemahkan.
5. Pihak yang menerima pesan, disebut juga penerima, biasanya dipengaruhi oleh keterampilan, sikap, pengetahuan, dan sistem sosial dan budaya.
6. Umpan balik, yang mengkaji apakah pesan berhasil disampaikan dan apakah pengirim dan penerima telah mencapai tujuan. sebuah konsensus.

berikut kejelasan yang terlihat pada tabel berikut:



Laswel yang dikutip oleh onong Uchjana Effendy (1996) dalam (Ardana et al., 2013. 58) terdiri dalam lima unsur:

1. Seseorang atau pihak yang berkomunikasi dengan orang atau pihak lain.
2. Pesan, yang dapat berupa gagasan, informasi, atau sikap.
3. Media sebagai saluran yang menyampaikan pesan.
4. Komunikan atau individu/pihak yang menerima pesan.

Dampak adalah pengaruh-pengaruh yang muncul terhadap diri komunikan yang bisa berupa efek mental, misalnya orang yang tidak tahu menjadi sadar. Efek lainnya adalah efek sukses dari individu-individu yang tadinya bisa berbuat tanpa menjadi preferensi, orang-orang yang berbeda pendapat menjadi sependapat.

2.1.3.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi

Ada istilah dalam sebuah organisasi yakni *Descending communication*, *Up communication*, dan *Even communication* (Fahmi, 2018). Menurut para ahli adanya fungsi komunikasi. Berikut menurut Thayer ada lima yaitu:

1. Memberikan data.
2. Membujuk.
3. Pesan.
4. Memberikan arahan.
5. Mendirikan organisasi.

2.1.3.5 Hambatan-hambatan terhadap komunikasi yang efektif

Berikut hambatan-hambatan yang terjadi dalam komunikasi yang efektif menurut (Ardana, 2019 : 62).

1. Penyaringan informasi

Komunikator sering memanipulasi informasi untuk meningkatkan penerimaannya oleh penerima.

2. Persepsi yang selektif

Penerima persekutuan memilih apa yang mereka peroleh berdasarkan kebutuhan, motivasi, pendirian, pengalaman, dan penghargaan individu lainnya.

3. Emosional

Ekspresi yang ditunjukkan dari perasaan penerima atas tanggapan yang dilakukan oleh komunikator.

4. Bahasa

Kata-kata yang serupa dapat memiliki arti yang berbeda-beda bagi berbagai individu. Bahasa yang digunakan dan arti kata-kata biasanya dipengaruhi oleh usia, pendidikan, dan latar belakang budaya.

5. Kurang perhatian

Miskonsepsi terjadi karena masyarakat tidak memahami pesan atau data secara akurat, baik berupa pernyataan, artikel, atau kurang memperhatikan pembicaraan orang dengan baik..

6. Faktor *halo effect*

Terjadi jika komunikator adalah orang yang selalu dihormati, penerima manfaat akan cepat menerima apa yang dikatakan, meskipun tidak ada jaminan valid atau sebaliknya.

7. Perilaku defensive

Orang cenderung bertindak sedemikian rupa sehingga menghalangi kemampuan mereka untuk mencapai saling pengertian ketika mereka merasa terancam.

8. Kebanjiran informasi

Akan ada kecenderungan untuk membuang, mengabaikan, melewatkan atau melupakan atau menunda pemrosesan sampai situasi kebanjiran informasi selesai ketika jumlah informasi yang perlu diterima melebihi kapasitas

pemrosesan karena membanjirnya informasi (email, telepon, fax, notulensi, rapat, dan bacaan).

2.1.3.6 Indikator – indikator Komunikasi

Berikut indicator komunikasi menurut Poppy Ruliana (2014:14) dalam (Barsah, 2019) yaitu :

1. Proses

Hubungan yang dinamis akan saling menimbulkan bertukar pesan di antara anggotanya, karena kekhasan membuat dan memperdagangkan pesan data mengalami kemajuan, dikatakan sebagai suatu proses.

2. Pesan

Hasil interaksi antara orang yang terkait yang ditunjukkan melalui simbol-simbol, objek yang penuh arti. Penyampaian-penyampaian yang terjadi di antara dua orang atau lebih ini akan menghasil sebuah pesan yang tersalurkan.

3. Jaringan

Hubungan yang terangun dari hasil penukaran pesan melalui set jalan kecil disebut jaringan komunikasi. Jaringan komunikasi akan erlangsung apabila komunikasi tetap berjalan sehingga tujuan berkomunikasi aka tercapai

4. Keadaan saling bergantung

Sebuah keadaan yang saling berhubung mengalami gangguan yang akhirnya akan berpengaruh ke seluruh sistem. Tergantungan dalam berkomunikasi tidaka mengalami gangguan apabila salah satu dari peserta komunikasi akan berlanjut sebagaimana dalam berkomunikasi.

5. Hubungan

Hubungan terjadi oleh dua orang atau lebih dalam perorganisasian atau kelompok. Hal yang paling penting dalam hubungan komunikasi itu akan tetap berlangsung, sehingga baik kecil maupun besar akan menjadi sempurna.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Menurut (Salman, 2020) merepresentasikan kinerja sebagai penerimaan hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kualitasnya menjadi prestasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Setiap elemen membutuhkan perwakilan yang mampu bekerja dengan baik dan mengerjakan presentasinya.

Performa ialah sebuah kualitas yang dimiliki perorangan sesuai pekerjaan yang selama bekerja belandaskan SOP, ketentuan peraturanyang diberlakukan pada sebuah entitas (Kadek & Yudi, 2020).

Menurut (Ekhsan, 2019) performa ialah rangkaian kegiatan yang sesuai dengan tujuan substansi dan satuan kerja. Orang-orang tampil dan terlihat melakukan pertunjukan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah sebuah hasil yang dilakukan karyawan atas kerja yang dilakukan dengan mempertimbangkan hasil yang sesuai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan (Kilvin & Siagian, 2020), yakni:

1. Banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan dari perorangan maupun kelompok sebagai sebuah entitas. Jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan kuantitas pekerjaan perhari.
2. Untuk menjamin kesesuaian dengan pengaturan substansi, maka pekerjaan buruh harus memenuhi kebutuhan penyelesaian.
3. Ketepatan waktu: Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu proyek berbeda-beda. Ada waktu berbeda untuk menyelesaikan setiap tugas.
4. Kehadiran pekerja hendaknya mempunyai data penampilan yang harus ditempelkan pada puncak pekerjaan dengan mempertimbangkan waktu yang telah ditentukan.
5. Pekerjaan dapat selesai tepat waktu jika beberapa orang dapat bekerja sama. Sehingga diperlukan bantuan dari berbagai pihak sehingga cenderung selesai dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Penilaian performa karyawan berdasarkan (Riantiana & Kurniawan, 2020) yakni:

1. **Kekuasaan dan keterampilan**
Kapasitas individu untuk bekerja. Semakin sering Anda bekerja di industri makanan, semakin baik Anda mendapatkan produk berkualitas tinggi.
2. **Wawasan**
Pengetahuan yang harus dimiliki setiap karyawan yang dapat dinilai bagus.

3. Rencana Pekerjaan
Ialah upaya pengorganisasian pekerjaan individu agar terarah dan satu tujuan sesuai tujuan perusahaan.
4. Watak
Sifat alamiah dari individu yang berbeda.
5. Motivasi Kerja
Hasrat yang dibangun atas dorongan yang dikasih dari perusahaan agar menunjukkan kemauan bekerja.
6. Kepemimpinan
Anggota juga diinstruksikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan instruksi pimpinan sesuai dengan kemampuan entitas dalam mengatur.
7. Sikap Pimpinan
Ialah perilaku secara verbal yang ditujukan ke bawahan.
8. Budaya Perusahaan
Mempertimbangkan entitas pekerja terhadap keseharian yang dilakukan dalam perusahaan.
9. Kepuasan Kerja
Ialah kegembiraan muncul dari sudut pandang individu sehubungan dengan presentasi yang dilakukan dan wawasan kerja.

10. Tempat kerja

Semuanya berada dalam lingkup perwakilan untuk membantu kelancaran pekerjaan.

11. Loyalitas

Pegawai harus bersikap setia juga terus bekerja serta menetap di entitas.

12. Disiplin Kerja

Kesepakatan pekerja dalam menjalani standart peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Riantiana & Kurniawan, 2020) adapun manfaatnya:

1. Meneruskan jalannya produksi secara efektif dan efisien sehingga dapat memaksimalkan motivasi karyawan.
2. Guna meringankan pembuatan ketetapan.
3. Evaluasi terhadap training.
4. Membangun komunikasi antara bawahan dengan atasan.
5. Menseragamkan apresiasi terhadap karyawan.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Angela & Raymond, 2020) terdapat beberapa indikator diantaranya:

1. Kualitas

Ditentukan berdasarkan kesan karyawan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan dan kejujuran pelaksanaannya mengingat kemampuan dan kapasitas individu. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat

diperkirakan berdasarkan kelayakan dan efektivitas pekerjaan yang diselesaikan oleh SDM atau aset yang berbeda dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan produktif..

2. Kuantitas

Ialah pencapaian jumlah yang dikirimkan, misalnya jumlah unit atau siklus tindakan yang diselesaikan. Jika penilaian presentasi seorang perwakilan bergantung pada jumlah, fokuslah pada jumlah yang dapat dihasilkan pekerja. Jumlah yang disinggung di sini dapat berupa kuantitas unit atau kuantitas siklus tindakan yang dilakukan. Memperhatikan kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan jumlah tertentu jika penilaian kinerja didasarkan pada kuantitas. Jumlah yang disinggung di sini dapat berupa kuantitas unit atau kuantitas siklus tindakan yang dilakukan.

3. Ketepatan waktu

Ialah kesesuaian antara kegiatan dan durasi yang diperlukan sesuai dengan ketepatan yang ditentukan .

4. Efektivitas

Ialah upaya meminimalisir bentuk sumber daya (bahan baku, teknologi, tenaga) agar dapat memaksimalkan output tiap hari.

5. Kemandirian

Ialah kepribadian seseorang untuk tidak bergantung pada orang lain sehingga dapat berdiri sendiri dan membentuk inovasi baru. Kemandirian pada seorang karyawan akan menguntungkan perusahaan, karena perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ramya dkk., (2019) dengan judul Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi, dengan alat Structural Equation Model dengan hasil penelitiannya bahwa Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Firnanda Rianof tahun 2022, dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Stella catering, kesimpulannya komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Safiih tahun 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja atas Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta dengan kesimpulan adalah Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak signifikan pada performa pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Agau & Achmad, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya dengan kesimpulan penelitiannya adalah Motivasi serta dan Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Performa pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Made & I nengah, 2020) yakni pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Pada penelitian yang dilakukan didapat hasil yang menandakan positif di koefisien. Besaran dampaknya motivasi dan disiplin sebesar 43,6% dan sisanya 56,4% oleh variabel lainnya.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ermawati, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesona Pekalongan kesimpulan dari penelitiannya adalah Motivasi serta Disiplin Kerja berdampak secara simultan juga signifikan pada Kinerja Karyawan di Hotel Pesonna Pekalongan.

Terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Ketut & Ketut, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali kesimpulan dari olah data penelitian yakni adanya hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Fauziah, 2020) diketahui judulnya Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya. Hasil pada penelitian terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja.

Kemudian terakhir penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela et al., 2021) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Yang menghasilkan adanya pengaruh positif pada masing masing variabel yang berhubungan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian serta Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ramyadkk., (2019) Sinta 2	Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	Structural Equation Model	Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	(Nabila Arsyi Lubis, 2021) Sinta 5	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang	Analisis regresi linier berganda	Kesimpulan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pendidikan Deli Serdang.
3	(Firnanda Rianof, 2022) Sinta 5	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Stella catering	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.
4	(Safiih, 2020) Sinta 4	Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja atas Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta	analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara bersama- sama berdampak signifikan pada performa pegawai
5	(Agau & Achmad, 2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya	analisis regresi linier berganda	Adanya pengaruh signifikan motivasi dan disiplin

6	(Made & I nengah, 2020) DOAJ	Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel	analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja pada Hotel Jambuluwuk Oceano memiliki nilai dominan baik pada variabel disiplin kerja sebesar 0,285 dan motivasi sebesar 0,246. Hal ini mampu menandakan kontribusi yang cukup baik
7	(Ermawati, 2020) DOAJ	Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesona Pekalongan	Uji Regresi linier Berganda	Adanya pengaruh secara simultan diantara secara signifikan pada motivasi dan disiplin kerja .
8	(Ketut & Ketut, 2020) Google Scholar	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali	Multiple Linear Regression with Statistical	Pada penelitian didapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan
9	(Utami & Fauziah, 2020) SINTA	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai lembaga penyiaran publik televsion republik Indonesia stasiun Kalimantan Timur	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja
10	Sinambela et al., 2021 SINTA	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja	Regresi linier berganda	Adanya pengaruh positif pada masing masing variabel yang berhubungan

2.3 Kerangka pemikiran

2.3.1 Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Perlunya terbentuknya motivasi pada setiap karyawan yang berada pada sebuah perusahaan, adanya motivasi yang relevan dengan kinerja akan mempengaruhi hasil target yang sesuai dengan perusahaan diharapkan dari karyawan. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Fauziah, 2020) terlihat pada hasil yang menunjukkan hasil positif dan signifikan diantara variabel dependen dan independennya.

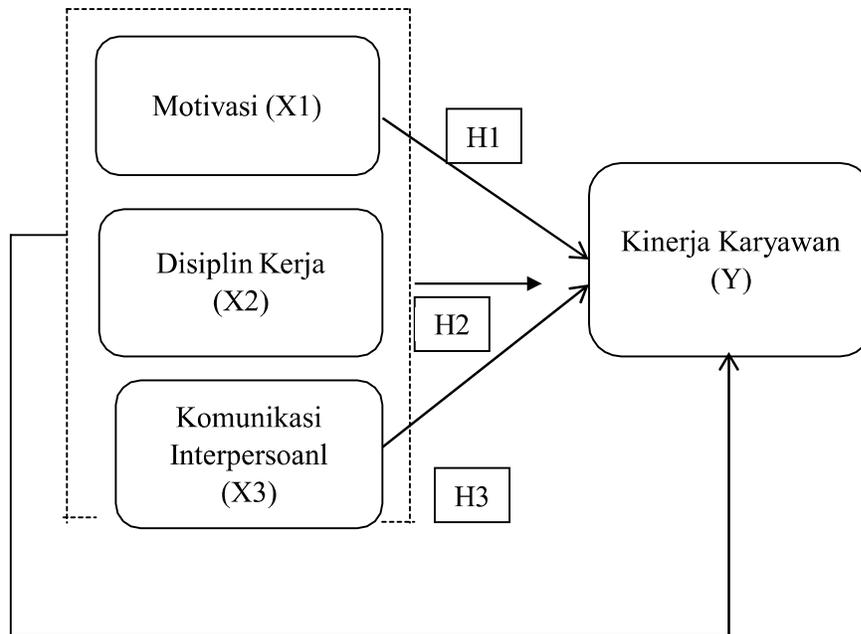
2.3.1 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Peraturan yang rutin di pantau oleh badan pengawas perusahaan akan memperlancar jalannya sebuah kedisiplinan karyawan hal ini akan sangat mempengaruhi ketertiban pada perusahaan sehingga kinerja karyawan akan lebih optimal karena sesuai dengan kapasitas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan. Hal ini terbukti pada penelitian (Sinambela et al., 2021) adanya progress positif di antara hubungan disiplin kerja terhadap hasil kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Menurut Keith Davis dalam (Ruliana, 2019 : 149) perusahaan tidak akan ada tanpa komunikasi. Tidak mungkin terlaksananya koordinasi kerja secara normal, kerjasama antar pimpinan dan bawahan, serta antar perwakilan dan perwakilan tidak akan dapat terlaksana karena tidak saling menyampaikan kebutuhan dan perasaannya satu sama lain. Sistem pengendalian suatu organisasi sangat bergantung pada komunikasi untuk mencapai tujuannya melalui kinerja karyawan.

Berikut kerangka pemikiran yang digambarkan :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis penelitian

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.

H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.

H3: Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.

H4: Motivasi, Disiplin, Dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.