

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

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

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

Motivasi ialah tahapan mentransformasikan diri serta menstimulasi orang guna melakukan sesuatu yang dikehendaki sesuai dengan tujuan dari diri sendiri oleh penggerak yang sebagai pemimpin organisasi bisnis untuk mencapai keuntungan yang maksimal begitupun dengan pengarahnya sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi sesuai dengan struktur organisasi yang dijalani (Burhanudin & Ronny, 2020) Sedang motivasi berdasar (Leuhery, 2020) yakni pendorongan penimbunan motif yang akan dilakukan terutama dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan terutama untuk organisasi bisnis ataupun hal yang merangsang motif untuk pencapaiannya hal apa yang dilakukan disesuaikan dengan aturan yang dijalani oleh sebuah organisasi bisnis. Bisa dimaknai motivasi yakni perihal yang mendorong semangat beserta pendorongan bekerja dalam memaksimalkan keuntungan untuk organisasi bisnis.

Berdasar (Winata, 2020) “Motivasi ialah serangkaian aksi yang nilai yang sudah dilakukan dari beberapa kegiatan dalam sebuah organisasi bisnis kemudian mengubah seseorang dalam menjalani sesuai dengan aturan organisasi yang dianut guna meraih sesuatu sesuai sasaran individu maupun sasara

dari organisasinya dimana individu bekerja". Dapat disimpulkan motivasi ialah aktivitas yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dan harus mengikuti aturan-aturan yang harus dijalani balik dari individu maupun organisasi bisnis yang melahirkan suatu semangat serta rangsangan dalam diri individu maupun organisasi dalam bekerja yang bermaksud guna tergapainya sebuah tujuan bekerja yang dikehendaki.

Sedangkan menurut (Lubis & Wulandari, 2021) Motivasi ialah tiap organisasi mau menggapai maksud, peran manusia yang didalam amat esensial guna mendorong orang supaya selaras yang diinginkan organisasi, hingga wajib dimengerti motivasi manusia yang kerja diorganisasi itu, sebab motivasi itu yang menetapkan sikap individu guna kerja, ataupun sikap ialah pencerminan yang amat simpel dari motivasi.

#### **2.1.1.2 Komponen-Komponen Motivasi Kerja**

Bagian motivasi bekerja (Petrus & Yvonne, 2020), terklasifikasikan yakni:

##### 1. Komponen energi

Yakni hubungan sebab akibat terhadap keberadaan usaha aksi orang pula dalam menjalankan sebuah kegiatan untuk mencapai tujuannya energi yang dimaksud disini adalah dimulai dari tubuh individu dalam menggerakkan sesuai nya baik dalam diri sendiri maupun di luar diri sendiri nya sehingga akan mencapai tujuan secara diri sendiri setelah menggerakkan dirinya.

##### 2. Komponen arah

Yakni sikap akibat terdapatnya stimulasi alam sebuah keperluan dalam sebuah kegiatan terutama yang berdampak dalam diri sendiri yang akan menghasilkan untuk menjakan dirinya untuk mendapatkan hasil, misalnya

orang yang membutuhkan dana, hendak mendorong semua usaha untuk mendapat uang.

### 3. Komponen pemeliharaan

Adalah stabilitas orang akibat dari usaha mempertahankan lingkungan bekerja orang disesuaikan dengan tujuan dari diri sendiri maupun organisasi bisnis, kegiatan yang dilakukan itu adalah berupa dari kegiatan pagi hingga sore hari nya disesuaikan dengan tujuannya sesuai tujuan organisasi nya.

#### **2.1.1.3 Membangun Motivasi**

Pengakuan seseorang akan kebutuhan yang belum terpenuhi, baik disadari maupun tidak disadari, merupakan langkah pertama dalam proses motivasi (Wibowo, 2017). Untuk memenuhi beberapa kebutuhan orang di tempat kerja, pertama-tama perlu untuk mengidentifikasi apa saja kebutuhan tersebut, kemudian menetapkan tujuan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan tersebut, dan akhirnya, menyusun strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Beberapa contoh teknik memotivasi yang wajib dilakukan adalah:

1. Mengevaluasi perilaku ialah perihal basis guna manager untuk menguasainya kepada pegawainya.
2. Jadi manager yang baik yakni wajiblah rutin turut dipelatihan kepemimpinan.
3. Memaksimalkan penginteraksian yakni komunikasi yang dilaksanakan antara manager bersama pegawai lewat penyediaan informasi berpresisi.

#### **2.1.1.4 Tindakan Memotivasi**

Berdasar (Wibowo, 2017)menjabarkan aksi memotivasi datang dari individu, sampai atasan entitas wajib memunculkan situasi yakni karyawan bisa memotivasi

dirinya. Seseorang pada dasarnya termotivasi oleh kekuatan internal dan eksternal, yang dapat bersifat positif atau negatif. Seberapa tangguh manajer akan menentukan bagaimana mereka bertindak. Tiga kelas dari berbagai terapi dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1. *Energize* ( memberikan daya )

Yakni sikap atasan ketika memberi penggambaran dalam sebuah pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan rencana, sumber daya manusia yang di maksimalkan, sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai sesuai yang direncanakan, peran pemimpin yang memberikan energi kepada bawahan, sehingga bawahan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih maksimal.

2. *Encourage* ( mendorong )

Yakni aktifitas atasan untuk mendukung tahapan motivasi melewati coaching, pelatihan serta pengakuan, sebelum pekerjaan dilakukan oleh bawahan peran penting dari atasan akan mengarahkan pekerjaan untuk bawahan nya agar lebih maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai

3. *Exhort* ( mendesak )

Yakni cara atasan menciptakan pengalaman berbasis usaha beserta inisiatif yang menstimulasi motivasi guna kontinu naik dalam perkerjaan yang dilakukan sehari-hari harus memberikan peningkatan terhadap hasil yang didapat, ini peran pemimpin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.

#### **2.1.1.5 Indikator Motivasi Kerja**

Ini yakni beberapa parameter motivasi sesuai (Sri & Heryenzus, 2020):

1. Kebutuhan fisik

Yakni keperluan dikeseharian, 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 tubuh yang digerakkan menghasilkan yang diharapkan oleh diri sendiri.

2. Keperluan kemandirian

Yakni keperluan terhadap rasa aman, ini adalah yang harus dijalani oleh individu untuk bisa menjalani kehidupan sehari-harinya dalam beraktivitas adalah yang menjadi landasan kedepan untuk, rasa aman sangat penting dalam menjalani kehidupan sehari-harinya, baik dalam bekerja maupun dengan kehidupan sosial.

3. Keperluan relasi sosial

Yakni keperluan korelasi antar sesama manusia Manusia ialah makhluk sosial, tak heran bila manusia perlu bersosialisasi guna melaksanakan hidupnya. Dikarenakan, manusia memerlukan pertolongan individu lainnya.

4. Keperluan egoistik

Merupakan keperluan terhadap kebebasan guna melaksanakan sesuatu kerjaan dengan puas. Keperluan lazimnya jarang dipenuhi individu. Sejumlah besar individu cuma berfokuskan kepada keperluan fisik, perasaan aman, sosial, serta harga diri. Keperluan ini lazimnya cuma dipenuhi individu yang hendak menaklukkan daya dirinya serta yang berani menghadapi hambatan dari luar.

5. Kebutuhan pengaktualisasian diri

Yakni kemauan individu yang hendak ataupun mampu melaksanakan

kerjaan. Pengakuan hendak didapat individu jika sudah berhasil mencukupi keperluan sosial. Keperluan itu mampu jadi amat ambisius jika yang mencukupi keperluan itu ialah individu yang kerap mencarikan status.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

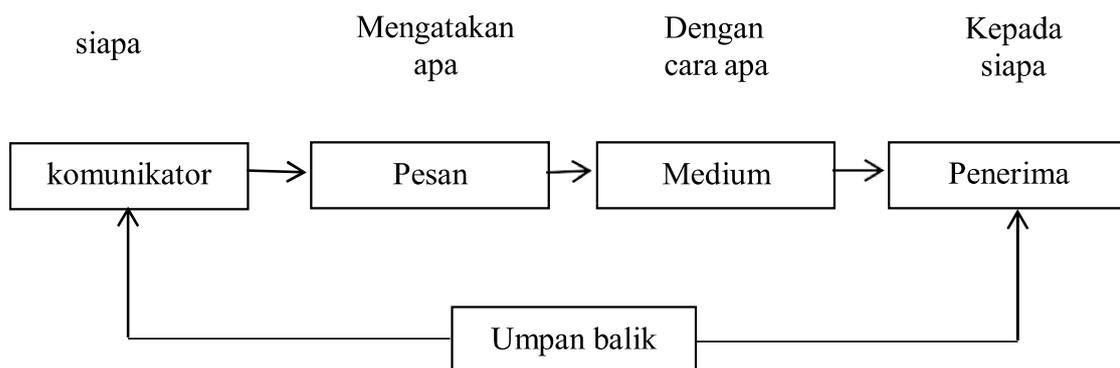
Berdasar (Rianof & Malik, 2020) mengungkap komunikasi ialah prosedur penginformasikan pesan ataupun tujuan yang dilaksanakan individu pada individu lainnya baik dilaksanakan langsung ataupun media. Pemanfaatan media mampu bervariasi wujud misalnya lewat surat, telepon, email, fas, sms (short messege service) serta beragam media lain. Hal ini dilakukan setiap harinya agar tujuan manusia akan tercapai. Istilah komunikasi ataupun *communications* bisa dimengerti selaku penginformasian ataupun pertukaran. Kata sifat *communis*, yang bermaknakan umum ataupun bersamaan. Dan berdasar (Priansa, 2017) mengungkap komunikasi ialah prosedur transmisi informasi, penggagasan emosi, keahlian serta lainnya mempergunakan simbol, gambar, kata, grafis, angka, serta lainnya.

Sedangkan komunikasi berdasar (Nilasari, Fitria, & Rohana, 2020) ialah prosedur yakni individu saling mempergunakan informasi bersama guna menggapai maksud bersamaan serta komunikasi ialah berkaitan berkorelasikan yang dimunculkan penerus stimulasi serta pembangkitan pembalasannya, sehingga apa yang ditimbulkan itu akan menjadi hubungan yang saling mengerti dalam berkominikasi. Sedangkan Komunikasi menurut (Oktarina, Makhdalena, & Caska, 2020) ialah sebuah prosedur penginformasian pemikiran ataupun rasa oleh individu pada individu lainnya mempergunakan lambang yang bermaknakan guna kedua pihaknya. Sehingga saling mengerti dari pesan-pesan yang disampaikan itu, sehingga penyampaian itu akan di

capai. Dan menurut Harwood dalam (Agung, Maya, Salit, & Netra, 2021) mengatakan bahwa Komunikasi diartikan secara teknis selaku sebuah prosedur guna membangkitkan lagi memori).

Berdasar definisi ahli tentang komunikasi mampu dikonklusikan komunikasi ialah sebuah prosedur ataupun aktivitas menciptakan ataupun melaksanakan pertukaran informasi yang dilaksanakan 2 individu ataupun lebih baik dengan langsung ataupun mempergunakan media yang berwujudkan simbol, gambar, kata, angka, grafis guna menggapai maksud bersama.

### 2.1.2.2 Proses Komunikasi



**Gambar 2.1** Proses Komunikasi

Menurut Oktarina dkk. (2020), protokol komunikasi secara langsung terkait dengan bagaimana komunikasi sebenarnya dimulai, termasuk siapa yang mengomunikasikan apa, bagaimana dan melalui apa, kepada siapa, dan apa hasilnya.

### 2.1.2.3 Model dan unsur-unsur komunikasi

Menurut (Arthawati & Kurnia, 2021) menjabarkan model komtemporer yang luas dipakai guna prosedur komunikasi ialah capaian pengkajian dari Shannon dan Weaver beserta Schramm yang lalu berlimpah menolong bagaimanakah mengerti komunikasi

itu.

Pada model itu memuat aspek basis komunikasi yakni:

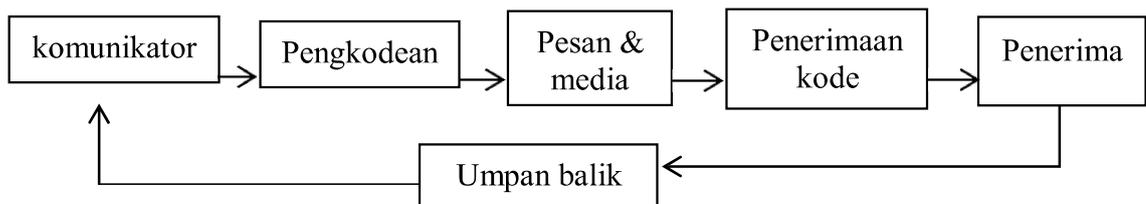
1. Komunikator/asal komunikasi/pengirim yang ialah individu yang memiliki tujuan/gagasan/informasi itu guna diinformasikan ke penerima.
2. Encoding/pengkodean mentransformasikan sebuah pesan saat komunikasi membuat wujud simbolis.
3. Hasil konkret dari penyandian adalah pesan, atau apa yang dikomunikasikan.
4. Media atau saluran yang dilalui oleh komunikasi. Pilih pesan yang akan dikirim, saluran atau media yang akan digunakan, dan organisasi pengirim.
5. Ketika kode diterjemahkan atau diterima, penerima adalah hal yang menjadi tujuan dari pesan tersebut.

Sebelum penerima memahami pesan, bentuk simbolik perlu diterjemahkan.

Penguraian kode adalah proses penerjemahan.

6. Penerima, individu yang mendapat pesan lazimnya diberi dampak daya, sikap, ilmu serta sistem sosial budaya
7. Feedback, pengecekan kesuksesan saat menginformasikan pesan serta menetapkan apa definisi yang sepadan antara pengirim serta penerimasudah digapai.

Supaya lebih diperjelas mampu ditinjau dari tabel yakni:



**Gambar 2.2** Unsur unsur komunikasi

Berdasar (Oktarina et al., 2020) menjabarkan komunikasi dimekanismenya ada

5 elemen yakni :

1. Komunikator ataupun individu yang menginformasikan sebuah pesan pada individu lainnya.
2. Pesan, yang mampu berwujud informasi, gagasan, atau perilaku.
3. Media selaku saluran yang memberlangsungkan sebuah pesan.
4. Komunikan ataupun individu yang menerima pesan.

Efek ialah pengaruh yang timbul kepada komunikan yang mampu berwujud efek kognitif contohnya yang tak tahu jadi tahu. Efek yang lainnya ialah efek apektif dari yang berikutnya tak senang jadi senang yang tidak setuju jadi setuju.

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

Interaksi antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi berkorelasi dengan komunikasi. komunikasi di dalam tenaga kerja, antara pemimpin dan bawahan, atau antara pemimpin dan karyawan. Dalam konteks komunikasi organisasi, Nilasari dkk. (2020) telah mendefinisikan kata komunikasi ke bawah, ke atas, dan horizontal.

Berdasar (Oktarina et al., 2020) komunikasi memiliki 4 kegunaan diorganisasi, yakni:

1. Pengendalian (pengontrolan/pemonitoran).
2. Motivasi.
3. Pengungkapan emosional.
4. Informasi.

Sejumlahn studi ahli yang menjumpai kegunaan tentang komunikasi (pesan) di organisasi. Sedang berdasar Thayer terdapat 5 yakni:

1. Guna memberikan informasi.
2. Membujuk.

3. Memerintahakan.
4. Memberikan instruksi.
5. Mengintegrasikan organisasi.

#### **2.1.2.4 Hambatan pada komunikasi yang efektif**

Ada sejumlah halangan pada komunikasi yang efektif yakni (Hidayat, Kambara, & Lutfi, 2018)

1. **Penyaringan informasi**  
Komunikator condong memanipulasikan informasi agar lebih bisa diterima secara baik oleh komunikan.
2. **Persepsi yang selektif**  
Selama metode komunikasi, penerima memilih apa yang mereka dapatkan sesuai dengan kebutuhan, motif, pengalaman, latar belakang, dan sifat-sifat individu lainnya.
3. **Emosional**  
Bagaimanakah rasa komunikan ketika dia menerima pesan hendak memberi dampak penginterpretasiannya tentang pesan itu.
4. **Bahasa**  
Kata yang sepadan bisa bermakna beda guna individu yang tak sepadan. Umur, pendidikan, serta background kultur ialah 3 variable yang lazimnya memberi dampak bahasa yang dipergunakan serta makna yang diberi ke kata.
5. **Kurang perhatian**  
Kesalahpaaman berlangsung dikarenakan individu tak membacakan secara betul sebuah pesan ataupun informasi, baik berwujudkan pengumuman,

artikel, ataupun tak mendengar obrolan individu secara baik.

6. Faktor *hello effect*

Hal ini terjadi ketika komunikator adalah orang yang disukai atau dihormati, sehingga meskipun tidak jelas apakah yang disampaikan itu benar atau salah, penerima akan langsung mempercayainya.

7. Sikap defensif

Saat individu merasakan terancam, dia hendak condong merespon bersama cara mengurangkan dayanya guna menggapai saling mengerti.

8. Kebanjiran informasi

Saat informasi yang wajib diterimakan melewati kapasitas pemrosesan dikarenakan membludaknya informasi (e-mail, telepon, fax, notulen, rapat, bacaan) hendak terdapat kencondongan guna membuang, mengabaikan, melewatkan ataupun dilupakan ataupun menunda pemrosesannya hingga keadaan keberlimpahan informasi tuntas.

#### **2.1.4.5 Hubungan komunikasi pada kinerja karyawan**

Berdasar Keith Davis dalam (Arthawati & Kurnia, 2021) organisasi tak hendak eksis tiada komunikasi. Tak hendak mungkin berlangsungnya pengkoordinasian bekerja yang diharap, bekerja bersama baik antara atasan bersama pegawai, ataupun antara pegawai bersama pegawai tak memungkinkan terwujud dikarenakan mereka tak mengkomunikasi keperluan serta rasanya satu bersama lainnya. Komunikasi ialah sebuah komponen yang amat esensial disebuah sistem pengontrolan organisasi, yang hakikatnya guna menggapai tujuan lewat performa pegawai. Komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan berdasarkan (Arthawati & Kurnia, 2021) karena berkaitan dengan kondisi saling ketergantungan, di

mana komunikasi diperlukan untuk koordinasi dan ketergantungan.

#### **2.1.4.6 Indikator Komunikasi**

Parameter komunikasi disebuah organisasi berdasar Poppy Ruliana (2014:14) dalam (Barsah, 2019)

1. Proses  
sebuah kelompok yang dinamis yang anggotanya menciptakan dan berkomunikasi satu sama lain. Bertukar pesan informasi dan memahami gejala menyebabkan hal ini terjadi berulang kali hingga diakui sebagai sebuah proses. sebuah upaya kolaboratif, dan untuk mencapainya, baik komunikator maupun komunikan perlu menyadari peran masing-masing. Komunikasi adalah kemampuan komunikan untuk menerima komunikasi dari komunikator dan kemampuan komunikan untuk mengirimkan pesan.

2. Pesan  
Penyusunan simbol yang penuh makna mengenai individu, obyek, serta fenomena yang diciptakan penginteraksian bersama individu lainnya. Komunikasi yang efektif tidak hanya dapat mentransfer informasi, tetapi juga dapat terjadi dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak.

3. Jaringan  
Penciptaan dari pertukaran pesan dari individu berlangsung lewat sebuah set jalankecil yang dinamai jaringan komunikasi. Jarigan kominikasi akan erlansung apabila komuikasi tetap berjalan sehingga tujuan berkomunikasi aka tercapai.

4. Kondisi saling ketergantungan  
Jika sebuah komponen dari organisasi menghadapi gangguan hingga hendak berdampak kepada komponen lain serta memungkinkan pula semua sistem

Tergantung dalam berkomunikasi tidak mengalami gangguan apabila salah satu dari peserta komunikasi akan berlanjut sebagaimana dalam berkomunikasi.

## 5. Hubungan

Korelasi antara 2 individu hingga dikorelasi yang kompleks yakni golongan kecil ataupun besar diorganisasi. Hal yang paling penting dalam hubungan komunikasi itu akan tetap berlangsung, sehingga baik kecil maupun besar akan menjadi sempurna

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Novita Ermawati, 2021), disiplin adalah disposisi untuk mengikuti dan mematuhi standar hukum yang relevan. Menurut I Ketut Sudama & Ida Ketut Kusumawijaya (2020), disiplin berasal dari kepatuhan, pengendalian diri, ketertiban, penguasaan diri, latihan untuk meluruskan, menyempurnakan segala sesuatu sebagai kemampuan mental atau sifat-sifat moral, hukum yang bermuatan untuk meluruskan tatanan peraturan-peraturan serta sikap.

Menurut Safih (2020), disiplin adalah kemauan dan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dialokasikan dalam rangka memaksimalkan pendapatan sesuai dengan rencana awal perusahaan dan menguntungkan perusahaan.

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi untuk mendorong karyawan mengadopsi pola pikir yang berbeda di samping inisiatif peningkatan kesadaran lainnya. Singkatnya, disiplin adalah pola pikir pribadi yang termanifestasi sebagai perilaku atau kepribadian sehari-hari dengan tujuan mendorong

pertumbuhan pribadi.

### **2.1.3.2 Jenis Disiplin Kerja**

Macam disiplin bekerja (Petrus & Yvonne, 2020), ialah :

1. Preventif

Yakni usaha penangkalan terdapatnya pelanggaran sebab ketidaktaatan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan dengan kesadaran untuk menimbulkan stimulasi beserta kepatuhan kepada diri pegawai sepanjang kerja.

2. Korektif

Yakni usaha pengantisipasi terhadap penyelewengan yang berlangsung supaya tak terulangi kembali.

3. Progresif

Yakni upaya mereduksikan kerugian disebabkan penyelewengan berulang-ulang lewat pemberian sanksi tegas.

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Berdasar (Sri & Heryenzus, 2020) menjabarkan sejumlah parameter disiplin bekerja ialah:

1. Patuh pada peraturan waktu

Berwujud jam istirahat, pulang, beserta masuk. Disiplin waktu dimaknai selaku perilaku yang memperlihatkan kepatuhan kepada jam bekerja yang mencakup: kedatangan serta ketaatan pegawai di jam bekerja, pegawai melakukan tugas secara tepat waktu serta benar

2. Taat pada peraturan perseroan

Berwujud perilaku, sopan santun, serta cara berpakaian, aturan ataupun tata tertib yang tertulis dan tak tertulis diciptakan supaya maksud sebuah organisasi bisa digapai secara baik. Maka diperlukan perilaku kesetiaan dari pegawai pada komitmen yang sudah ditentukan itu. Kesetiaan maknanya patuh saat melakukan perintah dari pimpinan serta aturan, tata tertib sudah ditentukan. Beserta kepatuhan pegawai saat mempergunakan dalam kelengkapan pakaian seragam yang sudah ditetapkan organisasi ataupun perseroan

3. Patuh pada peraturan sikap diperseroan  
mewujudkan kesesuaian pekerjaan selain keahlian dan sikap. ditunjukkan dengan cara kerja yang sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan kewajiban serta cara berkolaborasi dengan unit kerja lain.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Salman, Juli & Muhammad (2020) menjabarkan kinerja selaku penerimaan masukan bekerja karyawan berbasis mutu jadi prestasi diperiode tertentu selaras terhadap tugas beserta kewajibannya. Setiap entitas menghendaki karyawan yang berprestasi bisa kerja maksimal beserta menaikkan kinerjanya. Pekerjaan yang dilakukan akan mejadi bernilai apabila dilakukan sesuai pekerjaanmasing-masing.

Kinerja yakni mutu beserta berlimpahnya masukan bekerja perorangan pula golongan diorganisasi sepanjang penyelenggaraan tugas kegunaan pula yang berbasiskan SOP, persyaratan, normal pula ukuran yang ditetapkan beserta berlaku dientitas mempunyai kinerja yang baik saat kerja jadi kemauan tiap individu, mendapat capaian serta tujuan yang dikehendaki ialah buah yang kita petik dari bekerja keras yang

sepanjang ini dilaksanakan. Wajar bila kinerja tiap individu tak selamanya konstan, terkadang meningkat terkadang menurun pula. Keadaan ini mampu dipengaruhi oleh beragam perihai, misalnya perasaan bosan, lelah, tekanan bekerja, persoalan pribadi serta lain entitas (Kadek & Yudi, 2020).

Berdasar (Ekhsan, 2019) kinerja yakni rangkaian aksi yang sesuai bersama target entitas ataupun unit kerja. Saat kinerja bekerja turun, maka produktivitas serta capaian bekerja menjadi tak optimum. Bila dibiarkan berlarut, bukanlah tak memungkinkan anda dinilai telah tak kredibel lagi guna mengisikan kedudukan bekerja kini. Sebabnya, esensial guna tiap individu guna mengevaluasikan performa diri sendiri guna mengenal kelemahan serta keunggulan sepanjang aktif kerja.

Bisa dikonklusikan performa ialah capaian bekerja yakni terdapatnya kesepakatan antara atasan serta pegawai yang bermaksudkan guna mendapat maksud bersama. Saat kinerja bekerja turun, hingga produktivitas serta capaian bekerja pula menjadi tak maksimum. Bila dibiarkan berlarut, bukanlah tak memungkinkan anda dinilai telah tak kredibel lagi guna mengisikan kedudukan bekerja kini. Sebabnya, esensial guna tiap individu guna mengevaluasikan performa diri sendiri guna mengenal kelemahan serta keunggulan sepanjang aktif kerja.

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

Ukuran kinerja pegawai (Kilvin & Siagian, 2020), ialah:

1. Total kerjaan mengindikasi berlimpahnya tugas tertuntaskan dari individu

ataupun golongan selaku ketetapan dari entitas. Berlimpahnya karyawan yang diperlukan terlihat berbasis ketentuan kerjaan ataupun kuantitas kerjaan keseharian.

2. Mutu bekerja pegawai wajib bisa selaras bersama persyaratan tuntasnya bekerja supaya selaras ketetapan entitas.
3. Keselarasan waktu penyelesaian tugas bervariasi. Setiap tugas bertenggat waktu penyelesaian beda.
4. Kedatangan pegawai pastinya punya data kehadiran yang harus dipatuhi sepanjang penyelesaian kerjaan berdasar waktu yang ditentukan.
5. Kemahiran bekerja bersama sejumlah orang bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Hingga diperlukan pertolongan dari individu lainnya sampai bisa tertuntaskan selaras waktu yang ditentukan.

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

Beberapa elemen yang menyebabkan kenaikan kinerja pekerja berbasiskan (Riantiana & Kurniawan, 2020) ialah:

1. Kekuasaan serta keahlian  
Kesanggupan orang saat kerja. Makin kerap menjalankan kerjaan hingga makin terlatih sampai mendapat

barang bermutu.

2. Wawasan ataupun ilmu

Keilmuan orang berkaitan bersama beragam kerjaan yang wajib digarap sampai berkeahlian baik.

3. Perencanaan kerjaan

Yakni skedul bekerja yang mampu menyumbangkan kelancaran tahap bekerja untuk tergapainya target entitas. Maka kerjaan dianggap baik jika beragendakan bekerja baik sampai bisa mempermudah tahap bekerja yang selaras.

4. Watak

Setiap orang punya sikap yang bervariasi.

5. Motivasi Bekerja

Sebuah pendorongan yang membuat kerjaan tak berasakan berat.

6. Kepemimpinan

Keahlian entitas untuk mengontrol serta menginstruksi anggotanya guna menggarap tugas serta tanggungjawab sesuai instruksi atasan.

7. Perilaku atasan

Yakni perilaku atasan ketika mengorganisasikan pegawainya disebuah entitas.

8. Kultur Perseroan

Pengukuran bekerja yang berlakukan guna entitas butuh

pula ditimbang serta bisa disetujui seluruhnya entitas.

9. Kepuasan Bekerja

Yakni kesukaan yang muncul dari asumsi orang berkaitan performa yang dilakukan beserta pengalaman bekerjanya.

10. Lokasi Bekerja

Semua perihal yang terdapat dicakupkan pekerja untuk mendorong bekerja jadi lancar.

11. Loyalitas

Pekerja wajib berperilaku setia beserta kontinu kerja beserta menetap dientitas.

12. Disiplin Bekerja

Upaya pegawai untuk mematuhi aturan perseroan misalnya jam keluar masuknya yang tepat waktu.

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

Berdasar (Riantiana & Kurniawan, 2020) keunggulan pengevaluasian kinerja ialah:

1. Melaksanakan tahap dengan efektif beserta efisien serta memaksimalkan motivasi guna anggota.
2. Untuk memperingankan penciptaan kebijakan.
3. Pengenalan pelatihan pegawai beserta kebutuhan pemaksimalan untuk menampilkan prasyarat seleksi beserta pengevaluasian bekerja.
4. Memaksimalkan feedback beserta penginteraksian pimpinan serta pekerja.

5. Menampilkan aliran pemerataannya penghargaan.

#### **2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Berdasar (Angela & Raymond, 2020) ada 5 indikatornya untuk mengkalkulasikan kinerja individu pekerja ialah:

1. Kualitas

Dihitungnya lewat asumsinya pekerja terhadap mutu kerjaan yang diciptakan beserta keutuhan tugas kepada kemahiran beserta keahlian orang. Efektivitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan secara tepat dan efisien dapat digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Yakni penggapaian total yang diciptakan misalnya total unit atau siklusnya kegiatan yang tertuntaskan. Bila pengevaluasian performa pekerja dilaksanakan sesuai kuantitas, hingga fokuskan total yang bisa diciptakan pegawai itu. Total yang dimaksudkan mampu berwujud total unit ataupun total siklus kegiatan yang diciptakan. Bilamana pengevaluasian performa pegawai dilaksanakan sesuai kuantitas, hingga fokuskan total yang bisa

diciptakan pekerja itu. Total yang dimaksudkan mampu berwujud total unit ataupun total siklus kegiatan yang diciptakan.

3. Ketepatan waktu

Yakni tingkatan keselarasan penuntasan kerjaan diawalan waktu, sesuai asumsi pengkoordinasian serta keluaran beserta waktu tersisakan untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Yakni tingkatan pemakaian sumber daya organisasi (dana, bahan, teknologi, tenaga) dimaksimalkan untuk mengoptimumkan keluaran setiap unit. Disesuaikan dengan waktu yang direcaaka oleh perusahaan sehingga efektifitas waktu akan tercapai apabila disipili dengan waktu yang sudah di tentukan.

5. Kemandirian

Kemandirian ialah daya orang guna melaksanakan peranan serta kegunaannya tiada wajib bergantungkan kepada bantuan, arahan, aturan pemonitoran dari individu lainnya. Penting guna perseroan untuk menaikkan kemandirian pegawai agar produktivitas Perseroan mampu naik signifikan, keahlian pekerja melakukan kegunaan bekerjanya ataupun keadaan terdapatnya komitmen bekerja sama entitas beserta penanggung

jawaban kepada kantor.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Penelitian serta Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Capaian
1	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Regresi Linear Berganda	Motivasi serta disiplin secara individual serta bersamaan memberi dampak positif serta signifikan pada kinerja.
2	(Laoli, 2019)	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor Publik	Regresi Linear Berganda	Motivasi dengan individual memberi dampak performa bersama positif.
3	(Wasiman dkk, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja serta motivasi mempunyai efek positif serta

		Terhadap Kinerja Karyawan PTAmtek Engineering Batam		signifikan pada kinerja karyawan.
4	(Agau & Achmad, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya	analisis regresi linier berganda	Motivasi serta Disiplin Kerja berefek signifikan kepada kinerja pekerja
5	(Made & I nengah, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel	analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja (X2) berefek baik kepada disiplin bekerja pekerja di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, perihal itu bisa terlihat di koefisien bertandakan positif $b_2X_2$ . Besarannya efek motivasi serta disiplin beserta kepada kinerja pegawai pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak ialah 43,6% beserta kelebihan yakni 56,4% disebabkan variable lainnya yang tak dikajikan kepada studi ini. Variable independent yang berefek dominan kepada kinerja pegawai yakni Disiplin Kerja (X2) yakni banyaknya 0,285 sedang

				Motivasi (X1) besarnya 0,246.
6	(Ermawati, 2020)	Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesona Pekalongan	Uji Regresi linier Berganda	Motivasi beserta Disiplin Kerja berefek bersamaan pula signifikan kepada performa pekerja Hotel Pesonna Pekalongan.
7	(Ketut & Ketut, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali	Multiple Linear Regression with Statistical	Capaian studi menunjukkan yakni motivasi bekerja memberi dampak performa pekerja secara positif beserta signifikan, Disiplin bekerja memberi dampak performa pekerja secara positif beserta signifikan, beserta Lingkungan kerja memberi dampak performa pekerja secara positif beserta signifikan
8	(Egi Ovando & Triana Ananda Rustam, 2022)	The Effect Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performa At PT Siix Electronic Indonesia	Regresi linier Statistical	Organizational Culture and Work Discipline simultaneously have a significant impact on employee performance at PT SIIX Electronics Indonesia. So the hypothesis H3 is accepted

9	(Anissaul Istifadah&Budi Santoso,2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi	analisis regresi linier berganda	hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi atau H3 diterima
---	--	--	----------------------------------	---

**Sumer : Data diolah**

### 2.3 Kerangka pemikiran

Sesuai dengan Sri dan Heryenzus (2020), kerangka pemikiran berfungsi sebagai representasi dari semua variabel yang diajukan untuk menentukan tujuan yang diantisipasi dari sebuah bisnis dalam rangka menyelesaikan kesulitan penelitian dan menghasilkan hipotesis penelitian dalam bentuk diagram alir yang dikembangkan lebih lanjut melalui penjelasan secara kualitatif.

Di studi ini motivasi, komunikasi berserta disiplin kerja ditentukan selaku variable independent (X) serta kinerja karyawan ditentukan selaku variable dependent (Y). Studi dilaksanakan pada semua pegawai PT Enesis Kota Batam yang bermaksud supaya mengetahui dampak antar variable independent bersama variable dependent. Kerangka berpikir yang jadi selaku panduan studi yakni.

#### 2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Proses mempengaruhi dan memotivasi orang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak dan pengarah dikenal sebagai motivasi.

Argumen ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Ronny (2020). Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi.

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

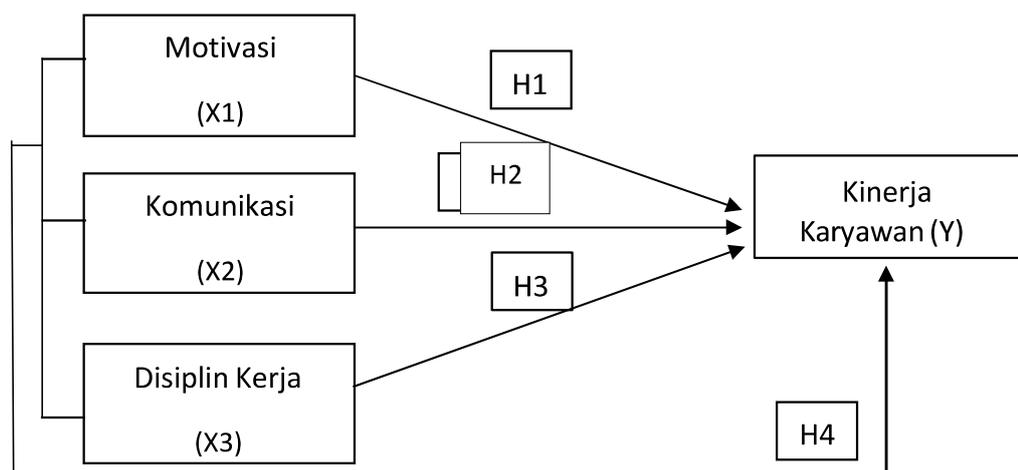
Komunikasi ialah prosedur penginformasian pesan ataupun tujuan yang dilaksanakan satu individu ataupun orang pada individu lainnya baik dilaksanakan langsung ataupun media. Ada banyak cara untuk menggunakan media, termasuk surat, telepon, email, faks, SMS, dan jenis media lainnya. Penegasan ini konsisten dengan penelitian oleh (Fahmi, 2018) yang menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi.

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

Melakukan yang terbaik untuk mematuhi semua peraturan dan standar yang berlaku adalah apa yang kita maksud ketika kita berbicara tentang disiplin. Akar kata "disiplin" adalah "ketertiban", yang pada gilirannya menunjukkan "pengendalian diri", "ketaatan", dan "latihan untuk meluruskan dan memperbaiki", baik itu kemampuan mental maupun karakteristik moral. Hukum yang dimaksudkan untuk memperbaiki suatu tatanan dan pedoman perilaku juga termasuk dalam definisi disiplin. Menurut penelitian Saputra pada tahun 2019, yang serupa dengan penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin.

### 2.3.4 Pengaruh motivasi, komunikasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin seseorang termanifestasi dalam tindakan dan karakter mereka sehari-hari dengan tujuan untuk membentuk pertumbuhan mereka sendiri. Karyawan terlibat dalam komunikasi ketika mereka berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama dengan bertukar ide, informasi, dan pengalaman. Pekerja yang memiliki integritas dan kemampuan untuk mengatur pekerjaan mereka secara formal diakui oleh perusahaan atas pencapaian mereka, yang berfungsi sebagai sumber motivasi bagi karyawan lain untuk berusaha mendapatkan pengakuan yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh dan penelitian ini memiliki kesamaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, komunikasi, dan motivasi (Tri & Ramlawati, 2020).



**Gambar 2.3** KerangkaBerpikir

## **2.4 Hipotesis penelitian**

H1: “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam”.

H2: “Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam”.

H3: “Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam.”