

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.A Jurnal Nasional

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk melihat hubungan antara informasi dengan kinerja karyawan antara lain yaitu:

Penelitian pertama oleh Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel, (2018) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV.Denov Putra Brilian Tulungagung” Jurnal JIMEK Volume 1 Nomor 1 Juli 2018 E-ISSN : 2621-2374. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,130 dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 4,469 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,935 dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$. Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F hitung 68,848 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian kedua penelitian oleh Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah PT, (2016) Journal Of Management Volume 2 No.2 Maret 2016 ISSN : 2502-7689 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin dan

Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bina San Prima". Tujuan penelitian ini adalah Kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari motivasi dari pimpinan dan teman sekerja, gaya kepemimpinan yang ditetapkan di perusahaan tersebut serta lingkungan kerja yang mendukung. Sampel dari penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 35 karyawan, jumlah karyawan yang dijadikan sampel hanya karyawan yang berkaitan langsung dengan pengiriman barang ke distributor sehingga hasil penelitian diharapkan dapat lebih maksimal. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut : Nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan sebesar $2.695 > t$ tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,011 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT.Bina San Prima terbukti Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $2,412 > t$ tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,022 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima terbukti Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (x_3) (t hitung = $5,187 > t$ tabel 2,04) dengan angka signifikansi = $0,048 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima Terbukti. Dan apabila Lingkungan kerja pada PT Bina San Prima Semarang. Baik maka disiplin kerjapun juga akan membaik Nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $7.591 > t$ tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima terbukti.

Penelitian ketiga oleh Indah Yuwelina Mentaruk, Rudy Steven Wenas, Arrazi Hasan Jan, (2017) Jurnal EMBA, Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4375-4384 ISSN 2303-1174.dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin

Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 168 karyawan, teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 118 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke empat oleh Roy Irawan, Handayani, (2018) Jurnal Widya Cipta Vol II, No. 1, Maret 2018, p-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791. Dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kedisiplinan dalam hubungan Abadi PT Jakarta, kinerja karyawan pada PT Relations Abadi Jakarta, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Relations Abadi Jakarta. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hipotesis penelitian ini adalah tidak ada pengaruh disipliner terhadap kinerja karyawan pada PT Relations Abadi Jakarta. Untuk mengukur pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer IBM SPSS 22. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, nilai koefisien determinasi (KD) berjumlah 37,4% dengan koefisien korelasi 0,612. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh bahwa t lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relations Abadi Jakarta.

Penelitian Kelima oleh Erdiansyah, SE., M.M (2016) Journal Ecoment Global Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016 ISSN : 2540-816X EISSN : 26856204. Dengan Judul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Cv Patakaran Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada cv patakaran Palembang, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv patakaran Palembang, mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv patakaran Palembang. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai persamaan $Y = 17,123 + 0,018X1 + 0,591X2$ menjelaskan ($a = 17,123$) kinerja karyawan, jika tanpa adanya disiplin dan motivasi kerja ($X1$ dan $X2 = 0$), maka kinerja (Y) hanya 17,123. ($b1 = 0,018$, $b2 = 0,591$). Koefisien regresi berganda sebesar $b1 = 0,018$, $b2 = 0,591$ mengindikasikan besaran pertambahan tingkat kinerja karyawan (Y) untuk setiap pertambahan disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2). Dari analisis koefisien korelasi berganda menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar 0,641a . Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maksud kuat disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bila nilai disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) naik, maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan naik. Dari analisis koefisien determinasi menjelaskan nilai kontribusi (R Square) sebesar 0,410 yang artinya disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan sumbangan atau kontribusi yaitu sebesar 41% terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang. Sedangkan sisanya 59% disumbangkan atau dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji F menjelaskan nilai F hitung sebesar 9,743 dengan nilai Ftabel sebesar 1,88, maka nilai $F_{hitung} = 9,743 > F_{tabel} 1,88$. Nilai signifikansi sebesar 0,001b dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = $0,001b < \alpha = 0,05$. H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV PATAKARAN Palembang dan H_a ditolak.

2.1.B Jurnal Internasional

Penelitian keenam oleh Dr. Wallace Nyakundi Atambo & Deborah Kemunto Momanyi (2016) Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) Volume-2,

Issue-5 ISSN: 2454-1362, <http://www.onlinejournal.in> dengan judul “Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya” Bahkan dengan semua kemajuan dalam teknologi informasi yang tersedia bagi para manajer, komunikasi yang tidak efektif terus terjadi dalam organisasi. Komunikasi yang tidak efektif merugikan manajer, karyawan dan organisasi karena dapat menyebabkan kinerja yang buruk, hubungan interpersonal yang tegang, layanan yang buruk, dan pelanggan yang tidak puas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi efek komunikasi pada kinerja karyawan dalam konteks Kenya Power and Electric Company, Wilayah Nyanza Selatan. Tujuan penelitian dipersempit menjadi tiga, yaitu: Untuk membangun efek komunikasi ke bawah pada kinerja karyawan, untuk menetapkan efek komunikasi ke atas pada kinerja karyawan dan untuk membangun efek komunikasi horizontal terhadap kinerja karyawan di Kenya Power Electric and Lighting Perusahaan Wilayah Nyanza Selatan. Populasi yang diteliti adalah 256 karyawan yang saat ini bekerja di Wilayah Nyanza Selatan tetapi peneliti hanya menargetkan 30% dari ini karena jumlahnya besar. Teknik pengambilan sampel adalah stratified random sampling sehingga dapat meningkatkan presisi dan keterwakilan seluruh populasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang tersedia untuk populasi sampel. Data dari penelitian yang di susulkan diberi kode, diproses dan dianalisis menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) berbasis komputer. Temuan-temuan tersebut dirangkum dalam tabel dan grafik. Ditemukan bahwa komunikasi ke bawah dihargai oleh KPLC sehingga informasi tepat waktu, meningkatkan kinerja. Responden juga mengakui bahwa melalui komunikasi ke atas, manajemen mendapatkan umpan balik tentang kinerja dan karyawan dapat mengajukan keluhan kepada manajemen sehingga meningkatkan kinerja. Komunikasi lateral juga dianggap penting karena memungkinkan interaksi di dalam departemen, pembentukan tim dan koordinasi kerja yang baik. Penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan merekomendasikan bahwa sistem komunikasi yang kuat harus ditekankan di wilayah tersebut untuk memastikan efektivitas komunikasi. Diperlukan lebih banyak penelitian tentang bagaimana karyawan membentuk persepsi mereka tentang kepuasan komunikasi, apakah kepuasan kerja

karyawan tergantung pada jenis kelamin atasan atau bawahan: atau apakah persepsi kompetensi komunikasi manajerial tergantung pada jenis kelamin atasan pada bawahan.

Penelitian ketujuh oleh Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim and Jamal Mohamud Hussein (2017) *International Journal of Development Research* Vol. 07, Issue, 11, pp.17001-17008, November, 2017 ISSN: 2230-9926 dengan judul “The Effect Of Motivation On Employee Performance : Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendorong motivasi karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hormuud Company di Mogadishu Somalia. Studi ini memiliki tujuan sebagai berikut; untuk menilai pengaruh imbalan uang terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia, untuk menetapkan pengaruh pengayaan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia dan untuk menentukan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif untuk menggambarkan variabel penelitian. Populasi target penelitian ini adalah 5000 dan ukuran sampel 60. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen penelitian. Data dianalisis menggunakan persentase, frekuensi, grafik dan analisis regresi dengan bantuan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS versi 16). Hasil dan temuan menunjukkan bahwa imbalan uang, pengayaan pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sementara ada pengaruh positif dan tidak signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan juga hasil menunjukkan ada hubungan yang baik antara motivasi dan kinerja karyawan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Hormuud Company di Mogadishu Somalia. Peneliti merekomendasikan bahwa semua karyawan harus termotivasi untuk memastikan mereka dipertahankan dan ini akan meningkatkan kinerja. Dengan cara ini, produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

Penelitian kedelapan oleh Aytaç Aydın, Sebahattin Tiryaki (2018) *DRVNA INDUSTRIJA* Vol. 69 Issue 2, p101-111. 11P, ISSN 0012-6772 dengan judul

“Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation and Productivity in Turkish Forest Products Industry: A Structural Equation Modeling Analysis” Tujuan Penelitian ini menyelidiki pengaruh penilaian kinerja pada motivasi dan produktivitas karyawan di industri produk hutan Turki menggunakan model persamaan struktural. Kuesioner yang disiapkan untuk tujuan ini diterapkan pada 432 orang yang bekerja di 14 bisnis industri produk hutan yang beroperasi di seluruh Turki. Sebanyak sembilan hipotesis didirikan untuk menentukan hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi dan produktivitas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa lima hipotesis diterima, sementara empat di antaranya ditolak. Dalam terang temuan penelitian ini, secara umum dapat dikatakan bahwa pengaruh penilaian kinerja pada motivasi dan produktivitas karyawan adalah tinggi. Dengan kata lain, penilaian kinerja ditemukan menjadi faktor utama pada motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer dan pengambil keputusan dalam memilih faktor-faktor motivasi yang sesuai untuk mempertahankan dan memuaskan karyawan mereka. Konsekuensinya, penelitian ini akan mengisi kesenjangan penting dalam bidang penilaian kinerja dalam industri hasil hutan dengan pemodelan persamaan struktural dan memberikan kesempatan untuk studi lebih lanjut.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu cum, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. Nurjaman dan Umam (2012:35).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner Mulyana(2013:68), “Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Menurut Gerald R. Miller Mulyana (2013:68), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

Komunikasi juga sangat diperlukan bagi para pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan dan aktivitasnya. Khomsahrial Romli (2011) dalam Sri Hastuti (2013) mengatakan dalam konteks kepemimpinan seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat pegawai melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan

Pengertian komunikasi menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Arti komunikasi yang singkat adalah kontak atau hubungan.

Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

2.2.1.1 Konteks-Konteks Komunikasi

Komunikasi tidak berlangsung dalam ruang hampa sosial, melainkan dalam konteks atau situasi dan kondisi tertentu. Secara konteks berarti semua faktor diluar orang-orang yang berkomunikasi, yaitu:

1. Aspek bersifat fisik seperti iklim, cuaca, suhu udara, bentuk ruangan, warna dinding, penataan tempat duduk, jumlah peserta komunikasi, dan alat yang tersedia untuk menyampaikan pesan.

2. Aspek psikologi, seperti: sikap, kecenderungan, prasangka, dan emosi para peserta komunikasi.
3. Aspek sosial seperti: norma kelompok, nilai sosial, dan karakteristik budaya.
4. Aspek waktu seperti kapan berkomunikasi, hari apa, jam berapa, pagi, siang, sore, malam.

Banyak pakar komunikasi yang mengklarifikasikan komunikasi berdasarkan konteksnya. Sebagaimana juga definisi komunikasi, konteks komunikasi ini diuraikan secara berlainan. Istilah-istilah lain juga digunakan untuk merujuk pada konteks ini. Selain istilah konteks yang lazim, juga digunakan istilah tingkat, bentuk, situasi, keadaan, arena, jenis, cara, pertemuan, dan kategori Mulyana (2014:77).

Mulyana (2014:80) menjelaskan bahwa :

1. Komunikasi intra pribadi

Komunikasi intrapribadi adalah komunikasi dengan diri sendiri. Contohnya berfikir. Komunikasi ini merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya, meskipun dalam disiplin komunikasi tidak disebut secara rinci dan tuntas. Dengan kata lain, komunikasi intrapribadi ini melekat pada komunikasi dua orang, tiga orang, dan seterusnya, karena sebelum berkomunikasi dengan orang lain kita biasanya berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain), hanya saja caranya sering tidak disadari.

2. Komunikasi Antar pribadi

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau pun non verbal. Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik yang melibatkan hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru murid, dan sebagainya. Contoh komunikasi diadik adalah pihak-pihak yang berkomunikasi dalam jarak yang dekat, pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal ataupun nonverbal.

3. Komunikasi kelompok

Komunikasi kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama (adanya saling kebergantungan), mengenal satu sama lain, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut, meskipun setiap anggota boleh jadi punya peran berbeda. Kelompok ini misalnya adalah keluarga, tetangga, kawan-kawan terdekat, kelompok diskusi, kelompok pemecahan masalah, atau suatu komite yang tengah berapat untuk mengambil suatu keputusan. Dengan demikian, komunikasi kelompok merujuk pada komunikasi yang dilakukan kelompok kecil (small group communication), jadi bersifat tatap muka. Umpan balik dari komunikasi kelompok masih bisadiidentifikasi dan ditanggapi oleh peserta lainnya dalam komunikasi kelompok.

4. Komunikasi publik

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah besar orang (khalayak), yang tidak dikenali satu persatu. Komunikasi demikian sering juga disebut pidato, ceramah, atau kuliah (umum). Beberapa pakar komunikasi menggunakan istilah komunikasi kelompok besar untuk komunikasi ini.

5. Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kelompok dari kelompok-kelompok. Komunikasi organisasi sering kali melibatkan juga komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi dan ada kalanya juga komunikasi publik.

6. Komunikasi massa

Komunikasi massa adalah komunikasi yang menggunakan media massa, baik cetak maupun elektronik, berbiaya relatif mahal, yang dikelola oleh suatu

lembaga atau orang yang dilembagakan, yang ditunjukkan kepada sejumlah besar orang yang tersebar diberbagai banyak tempat, anonim, dan heterogen. Pesannya bersifat umum, disampaikan secara cepat, serentak dan selintas.

2.2.1.2 Indikator komunikasi

Indikator komunikasi menurut Muhammad Arni (2013:43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain. Komunikasi merupakan suatu hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok, banyak sekali konflik yang diawali dengan kesalahan komunikasi, maka dari itu setiap individu maupun kelompok perlu berhubungan dan berkomunikasi secara baik sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain. Dalam komunikasi empati sangat penting agar pesan dapat diterima secara efektif dan tepat.

3. Dukungan

Dukungan adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok. Dukungan pimpinan kepada karyawannya memberikan kontribusi lebih ketika menghadapi masalah-masalah internal yang pada akhirnya akan berdampak kepada berlangsungnya keberadaan dan pencapaian tujuan itu sendiri.

4. Rasa positif

Rasa positif merupakan bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif. sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam

komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif bukan prasangka curiga.

5. Kesamaan

Kesamaan yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara. Dengan demikian dapat dikemukakan kesamaan meliputi : Menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda, mengakui pentingnya kehadiran orang lain, tidak memaksakan kehendak dan saling memerlukan.

2.2.2 Pengertian Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Rivai (2014:825) bahwa Disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Malayu hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:89–92) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tindaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuatn hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang sempurna.
5. Ada tindaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tindaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka merasa masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - 1) Saling menghormati, bila ketemu dengan lingkungan pekerjaan.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering melibatkan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.2.2 Indikator Disiplin

Menurut sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja diantaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
5. Taat terhadap peraturan lainnya
6. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.2.3 Pengertian Motivasi

Menurut Supriyono (2013:11) Motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinstik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Darmawan (2013:31). George dan Jones (2012:175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

2.2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi. Priansa (2014:220) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain berkaitan dengan yaitu :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat di pengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya di identikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa di perdulikan atau di perhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-Cita dan aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini di artikan sebagai tujuan yang di tetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar lingkup pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, kelompok maupun masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai

2.2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Frederick Herzberg (2014:138) menjelaskan bahwa terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut faktor motivator. Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah :

1. Prestasi

Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistik tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaan, karyawan perlu mendapatkan umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Tanggung jawab

Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan. Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi, penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

3. Kemajuan

Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang, berfokus pada karier dibandingkan pada kesempatan bekerja termasuk juga perkembangan pribadi, aplikasi kemampuan baru, kesempatan mengembangkan diri dan keamanan.

4. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya, pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga jawaban mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin

muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

5. Penghargaan

Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya, dengan adanya penghargaan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan, penghargaan dapat dilakukan melalui berbagai cara misalnya, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, dan kenaikan pangkat atau promosi.

2.2.4 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2016:190). Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mutohar (2018), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- b. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- c. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

2.2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator:

1) Kualitas.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setaip pegawai itu masing-masing.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5) Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.3 Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel, (2018) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV.Denov Putra Brilian Tulungagung” menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,130 dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 4,469 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,935 dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$. Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F hitung 68,848 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuwelina Mentaruk, Rudy Steven Wenas, Arrazi Hasan Jan, (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado)” menunjukkan bahwa Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 168 karyawan, teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 118 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Y), sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roy Irawan, Handayani, (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta” menunjukkan bahwa regresi linier sederhana, nilai koefisien determinasi (KD) berjumlah 37,4% dengan koefisien korelasi 0,612. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh bahwa t lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relations Abadi Jakarta.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erdiansyah, SE., M.M (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang” menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai persamaan $Y = 17,123 + 0,018 X1 + 0,591 X2$ menjelaskan ($\alpha = 17,123$) kinerja karyawan, jika tanpa adanya disiplin dan motivasi kerja ($X1$ dan $X2 = 0$), maka kinerja (Y) hanya 17,123. ($b1 = 0,018$, $b2 = 0,591$). Koefisien regresi berganda sebesar $b1 = 0,018$, $b2 0,591$ mengindikasikan besaran pertambahan tingkat kinerja karyawan (Y) untuk setiap pertambahan disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2). Dari analisis koefisien korelasi berganda menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar 0,641a . Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin (X1) dan

motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maksud kuat disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bila nilai disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) naik, maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan naik. Dari analisis koefisien determinasi menjelaskan nilai kontribusi (R Square) sebesar 0,410 yang artinya disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan sumbangan atau kontribusi yaitu sebesar 41% terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Patakan Palembang. Sedangkan sisanya 59% disumbangkan atau dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji F menjelaskan nilai Fhitung sebesar 9,743 dengan nilai Ftabel sebesar 1,88, maka nilai Fhitung = 9,743 > Ftabel 1,88. Nilai signifikansi sebesar 0,001b dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = 0,001b < α = 0,05. H03 di tolak dan Ha3 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Patakan Palembang dan Ha ditolak.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah PT, (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bina San Prima” Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut : Nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan sebesar 2.695,> t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = 0,011< α = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan pada PT Bina San Prima

terbukti Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $2,412 > t$ tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,022 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima terbukti Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (x_3) (t hitung = $5,187 > t$ tabel 2,04) dengan angka signifikansi = $0,048 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada terbuktisecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima Terbukti. Dan apabila Lingkungan kerja pada PT Bina San Prima Semarang. Baik maka disiplin kerjapun juga akan membaik Nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $7.591 > t$ tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima terbukti.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga komunikasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack, Bekasi Barat.

H2 : Diduga disiplin terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack, Bekasi Barat.

H3 : Diduga motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack, Bekasi Barat.

H4 : Diduga komunikasi, disiplin, motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack, Bekasi Barat.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka kerangka pemikiran maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: Kinerja Karyawan

(Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah :

