

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal – jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti peneliti saat ini, diantaranya :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nurmaidah Br Ginting (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Meda	Hasil pengujian secara simultan variabel bebas disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja (Y) pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja dan komunikasi sebesar 26.2% sedangkan sisanya sebesar 73.8% divariasikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.
2.	Fransisca Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo	Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) yang menunjukkan bahwa keterkaitan erat antara pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan PT Trias Sentosa. Selain itu, dari nilai koefisien determinasi berganda (R ²) menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), yaitu sebesar 39,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,9%

			dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
3.	Khimatul Fajar Ningrum (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Pengolahan Di PTPN X PG.KREMBOONG	Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X1) menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan searah dengan Semangat kerja(Y). Artinya apabila motivasi (X1) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Semangat kerja, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja(X2) menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan searah dengan Semangat kerja(Y). Artinya apabila lingkungan kerja(X2) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Semangat kerja, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.
4.	Friska Purnamasari Sihombing (2016)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Massa Koptong Lim Ming Pematangsiantar	Hasil analisis persamaan regresi linear berganda yang dihitung melalui program SPSS versi 20 menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif antara variabel komunikasi (X1) dan disiplin kerja(X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Café Kopi Massa Koptong LIM MING Pematangsiantar. Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi, menunjukkan terdapat hubungan yang sedang dan positif antara komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Café Kopi Massa Koptong LIM MING Pematangsiantar.
5.	Ilham Arizal, Sutopo, Anggraeni	Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan	Terdapat pengaruh dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F. Dengan

	Rahmasari (2017)	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya	demikian disimpulkan variabel. Komunikasi (X1), Disiplin (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.
6.	Donny Feronika Octorano (2015)	Pengaruh Koordinasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP Kemenag Pusat)	Tabel Anova menunjukkan bahwa nilai F hitung = 87.093, sehingga diperoleh bahwa nilai F Hitung > F tabel. Nilai signifikansi (sig) pada tabel Anova adalah 0.000, dimana nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) < α (0,05). Hasil uji F menunjukkan bahwa F Hitung (87.093) > F table (2.76) dan nilai signifikansi (sig) (0.000) < α (0,05), sehingga disimpulkan bahwa koordinasi, kompetensi dan disiplin secara simultan/ bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7.	Wela Antayenia (2015)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri Tahun 2015	Variabel Komunikasi (X1) mempunyai koefisien regresi 0,461, artinya nyata pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 46,1%. Variabel Motivasi (X2) mempunyai koefisien regresi 0,273, artinya nyata pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 27,3%. Sifat pengaruh yang bertanda positif (searah) menunjukkan bahwa apabila reliabilitas mengalami kenaikan kinerja. Variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai koefisien regresi 0,234, artinya nyata pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 23,4%. Sifat pengaruh yang bertanda

			positif (searah) menunjukkan bahwa apabila reliabilitas mengalami kenaikan kinerja.
8.	Gita Lestari dan Kasmirudin (2017)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru	Hasil ouput uji hipotesis komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F diperoleh hasil Fhitung (16,180) > Ftabel (3,15). Jadi dengan demikian maka Ho ditolak dan (Ha) diterima. Artinya komunikasi internal (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.
9.	Wahna Widhianingrum (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan	Berdasarkan hasil penelitian dapat disim-pulkan bahwa; 1) Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa prediksi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif. Artinya motivasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan. 2) Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja karyawan BRI Syariah Magetan
10.	Heri Supriyanto M. Djudi Mukzam (2018)	Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radi Republik Indonesia Stasiun Malang)	Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R Square menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja karyawan (X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan

			(Y) sebesar 10,2%. Jadi, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja karyawan(X1) dan lingkungan kerja karyawan (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi linier ini mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10,2% sedangkan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
--	--	--	---

2.2. Tinjauan Teoritis

Selain Tinjauan Empiris di atas, ditemukan juga beberapa Tinjauan Teoritis dari hasil keperustakaan dan jurnal – jurnal di internet. Tinjauan Teoritis yang ditemukan yaitu :

2.2.1. Komunikasi

2.2.1.1. Definisi Komunikasi

Menurut (Robbins & Judge, 2008) komunikasi adalah perpindahan (transfer) makna diantara anggota-anggota suatu perusahaan, sebab tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi. Sedangkan menurut (Davis, 2008), komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta, dan pikiran serta nilai kepada orang lain. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah perpindahan (transfer) makna antar manusia yang tidak tergantung pada teknologi, melainkan kekuatan dalam diri untuk mencari cara menyampaikan gagasan, fakta, pikiran maupun nilai agar mudah dimengerti oleh orang lain.

Menurut (Harapan & Ahmad, 2014) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui proses tertentu sehingga tercapai apa yang dimaksudkan atau diinginkan oleh kedua belah. Menurut (Sutrisno, 2009): Komunikasi adalah suatu proses dua arah yang menghasilkan transmisi dan pengertian dari antar individu (secara verbal ataupun non verbal). Agar setiap anggota dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka haruslah terbina suatu sistem komunikasi yang baik pula. Seorang pimpinan akan dapat menjalankan fungsi manajemen seperti fungsi planning, organizing, actuating dan controlling jika terdapat komunikasi yang baik dengan bawahannya.

2.2.1.2. Jenis – jenis Komunikasi

Komunikasi internal dapat dibedakan menjadi dua jenis seperti yang dijelaskan oleh (Ardianto, 2011) :

1. Komunikasi Personal (*Personal Communication*)
 - a. Komunikasi Tatap Muka (*Face to face Communication*)
Komunikasi yang berlangsung secara dialogis dengan saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi.
 - b. Komunikasi Personal Media (*Mediated Communication*)
Komunikasi yang menggunakan alat, seperti telepon atau memorandum, karena komunikasi ini menggunakan alat, maka diantara kedua orang tersebut tidak terjadi kontak pribadi.
2. Komunikasi Kelompok (*Group Communication*)
 - a. Komunikasi Kelompok Kecil (*Small Group Communication*)
Komunikasi yang terjadi antara seorang manajer dengan karyawannya, yang memungkinkan adanya kesempatan bagi salah seorang karyawan untuk memberikan tanggapan secara verbal.
 - b. Komunikasi Kelompok Besar (*Larger Group Communication*)
Komunikasi dengan jumlah anggota yang banyak, dalam situasi dimana anggotanya hampir tidak mendapat kesempatan untuk memberikan tanggapan secara verbal. Dalam jenis komunikasi ini, kecil kemungkinan bagi anggotanya untuk bisa berdialog dengan anggota lainnya.

2.2.1.3. Faktor – faktor Komunikasi

Menurut Redfield dalam (Wursanto, 2005), komunikasi mengandung lima unsur yang mempengaruhi terjadinya komunikasi, yaitu: komunikator (*communicator*), menyampaikan berita, berita-berita yang disampaikan (*messages*), komunikan (*communicatee*), tanggapan atau reaksi (*response*), dalam bentuk jawaban atau reaksi. Sedangkan menurut (Subana, 2003) ,terdapat 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain: komunikator, pesan, komunikan, saluran/media, dan efek. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi dan menjadi acuan terjadinya sebuah komunikasi. Unsur dari komunikasi merupakan satu kesatuan yang utuh dan bulat, dalam arti apabila satu faktor tidak ada, maka komunikasi tidak akan terjadi. Dengan demikian, keberhasilan dari semua faktor akan menimbulkan komunikasi yang baik.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2003:148-150) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi,yaitu:

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

2.2.1.4. Manfaat dan Tujuan Komunikasi

Menurut Daryanto (2011:167-168) dalam (Ginting, 2018) manfaat komunikasi antara lain:

1. Menyampaikan informasi (*to inform*)
2. Mendidik (*to educate*)
3. Membujuk (*to persuade*)
4. Menghibur (*to entertain*)

Jadi tujuan utama komunikasi adalah untuk membangun atau menciptakan pemahaman atau pengertian bersama.

2.2.2. Motivasi

2.2.2.1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinya, yaitu *movere*, yang artinya “mengerahkan”. Martoyo dalam (Elqornys, 2008) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi tujuan seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, biasanya adalah orang yang melaksanakan upaya substansial, untuk mencapai tujuan kerja dan tujuan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep yang penting dalam studi tentang kinerja individual.

Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Atau juga dapat dikatakan bahwa *motivation* adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Martoyo dalam Elqorni, 2008). Manusia dalam beraktivitas biasanya memiliki semangat untuk melakukan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggapnya memiliki nilai yang sangat berharga, dan tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenang, rasa aman dan sebagainya.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono dalam (Elqornys, 2008) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang agar melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatannya tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung

perilaku manusia tersebut, agar ia mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal seperti yang dikatakan Wayuddin dalam (Ikhsan Gunawan, 2010).

Menurut Mitchell dalam (Winardi, 2004) tujuan dari motivasi yaitu memprediksi perilaku dan kinerja (performa). Motivasi adalah penyebab perilaku; andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya yaitu berupa kinerja tinggi. Hal yang mungkin lebih penting dibandingkan dengan pilihan sebuah definisi khusus tentang motivasi adalah pandangan bahwa motivasi memiliki sejumlah sifat yang mendasarinya.

2.2.2.2. Jenis – jenis Motivasi

Menurut (Luthans, 2006) , ada tiga kategori motivasi atau motif, yakni :

a. Motif Primer

Dua kriteria yang harus dipenuhi agar motif dapat dimasukkan dalam klasifikasi primer, yaitu: motif harus tidak dipelajari; dan juga motif harus didasarkan secara fisiologis. Dari definisi tersebut, motif primer yang paling dikenal secara umum adalah tidur, lapar, haus, menghindari penyakit, seks, dan perhatian maternal (ibu).

b. Motif Umum

Motif umum biasanya diperlukan karena adanya area antara motif primer dan sekunder. Agar masuk ke dalam klasifikasi umum, suatu motif haruslah tidak dipelajari, tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi stimulasi, dan kebutuhan umum justru diperlukan seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Walaupun tidak semua psikolog sependapat, namun motif keingin tahuan, manipulasi, aktifitas, dan (mungkin) afeksi atau cinta sepertinya yang paling mungkin untuk memenuhi klasifikasi tersebut.

c. Motif Sekunder

Yaitu motif yang harus dipelajari agar bisa dimasukkan kedalam klasifikasi sekunder. Berbagai motif penting yang masuk kedalam kriteria tersebut adalah motif kekuasaan, motif pencapaian/berprestasi, motif afiliasi, motif keamanan, dan motif status.

2.2.2.3. Unsur –unsur penggerak Motivasi

Motivasi karyawan dirasa sangat perlu diberikan dengan cara mengikuti unsur-unsur yang telah ditetapkan untuk mewujudkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Adapun unsur-unsur motivasi Menurut Sagir dalam (Ningrum, 2017) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain :

1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang akan memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan yang dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan dan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan dengan penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan untuk dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sedangkan jika sasaran tersebut tidak menantang atau mudah didapatkan biasanya tidak dapat dijadikan perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan yang rutin.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control* (TQC), atau dalam istilah Indonesia Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang berasal dari Negara Jepang (Gaya Kepemimpinan Jepang) berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang, suatu proses produksi akan menjadi mata rantai dalam suatu sistem yang sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksinya.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerjanya maupun dari kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bergairah.

6. Ketertiban (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan, bisa juga dengan kotak saran dari karyawan yang kemudian dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, hal tersebut dapat menjadi perangsang yang cukup kuat untuk karyawan.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai ke tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat untuk karyawan. Sebaliknya jika bekerja tanpa harapan atau tanpa kesempatan untuk meraih kemajuan, tidak akan ada rangsangan untuk berkinerja atau bekerja produktif.

2.2.3. Disiplin Kerja

2.2.3.1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2011) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut (Sutrisno, 2009) “Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika dari lingkungan kerjanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika dari lingkungan kerjanya tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Maka dari itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan untuk pegawainya, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawainya.”

Dalam (Ginting, 2018) Mangkunegara, mengutip Keith Davis : ”Dicipline is management action to enforce organization standards” sehingga disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3.2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2003), mengemukakan 3 (tiga) bentuk dimensi disiplin kerja, yaitu :

- a. Disiplin Preventif, yaitu tindakan yang mempunyai tujuan pokok yaitu mendorong sumber daya manusia agar mempunyai disiplin yang tinggi. Dengan indikator : kesadaran, pelaporan rekap data, absensi, SOP/tata tertib yang jelas dan dapat dipahami di perusahaan.
- b. Disiplin Korektif, yaitu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran tinggi. Dengan indikator : - Kesiapan menerima sanksi - Sanksi yang diterima mengandung makna - Pemberitahuan atas sanksi yang diterima – Keputusan akhir yang adil.
- c. Disiplin Progresif, yaitu tindakan disiplin yang berupa hukuman berat dengan tujuan untuk memperbaiki sebelum hukuman yang lebih berat diberikan. Dengan indikator : teguran lisan dan skorsing.

2.2.3.3. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) manfaat dari disiplin kerja yaitu dilihat dari kepentingan perusahaan dan karyawannya. Bagi perusahaan, disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut (Sinambela, 2012) tujuan utama dari tindakan pendisiplinan yaitu untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai tetap konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang dibuat oleh perusahaan adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi akan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada besarnya pelanggaran.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance* atau yang biasa diartikan prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki motivasi dan kepentingan. (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Basri & Rifai, 2005) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2.2.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2016) yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu seorang pegawai perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seorang pegawai agar terarah untuk mencapai tujuannya dalam organisasi (tujuan kerja).

2.2.4.3. Standart Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Dharma dalam (Lestari & Kasmirudin, 2017) untuk menjamin keberhasilan kinerja dan untuk mempermudah pengukuran kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja. Adapun standar tersebut adalah :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berhubungan dengan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja yang baik dinilai dari total jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Yang berarti kuantitas kerja adalah jumlah total yang harus diselesaikan oleh karyawan, dimana karyawan tersebut bisa melebihi standar yang telah ditetapkan atau dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan, apakah produk yang dihasilkan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan apakah masyarakat akan menyukai produk tersebut. Kualitas adalah baik atau tidaknya mutu produk yang dihasilkan dengan membandingkan standar yang telah ditentukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas adalah mutu atau nilai guna suatu barang atau jasa yang telah dihasilkan. Baik buruknya kualitas suatu barang atau jasa dapat dilihat dari kepuasan konsumen yang pada akhirnya akan memutuskan untuk melakukan pembelian lagi atau tidak terhadap barang dan jasa tersebut.

c. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dari penyelesaian suatu kegiatan.

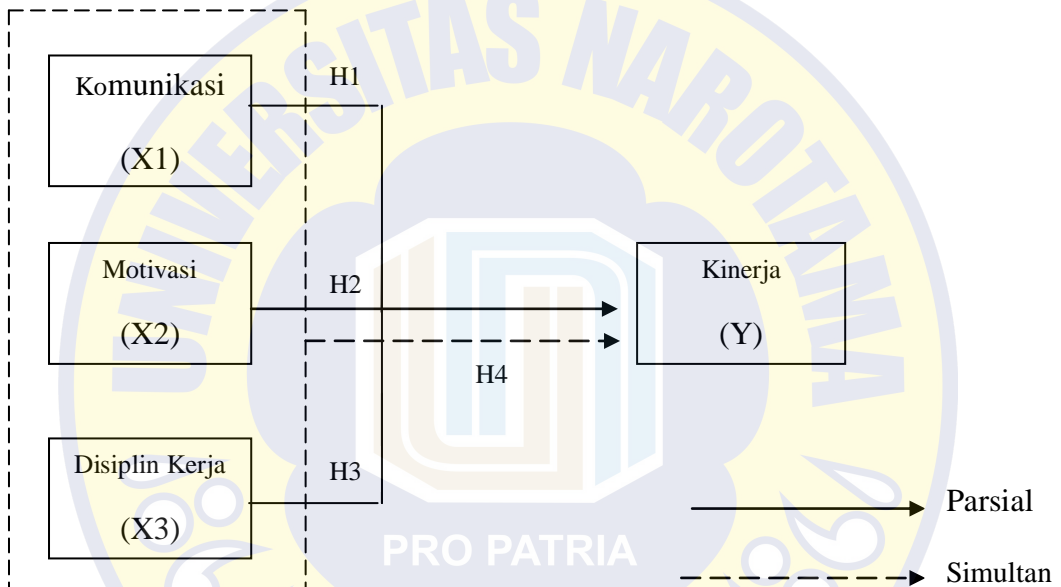
2.2.4.4. Manfaat dan Tujuan Kinerja Kerja

Menurut Alwi dalam (Octorano, 2015), tujuan penilaian dapat dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development, dimana untuk yang bersifat evaluation, penilai harus menyelesaikan:

- Hasil penilaian yang dijadikan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- Hasil penilaian yang dijadikan sebagai staffing decision.
- Hasil penilaian yang dijadikan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan untuk yang bersifat development, penilai harus menyelesaikan prestasi riil yang dicapai individu, dan kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, serta prestasi- prestasi yang masih perlu dikembangkan.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka disusunlah hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah, dikatakan sementara karena jawaban masih didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh, sehingga perlu dibuktikan kebenarannya melalui data-data empiris yang terkumpul. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya.
 H2 : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya.
 H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya.
 H4 : Diduga Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya.

