

menaikkan kemampuan pekerja serta motivasi berdampak substansial pada kemampuan pegawai. Diteliti dengan data preseden dari Dina (2012), Rizwan *et al.* (2014) dan Zameer *et al.*, (2014) memperlihatkan terdapat kaitan substansial antara motivasi dan kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum, disiplin kerja didefinisikan sebagai ketika pekerja selalu hadir dan meninggalkan tempat kerja tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan sesuai dan tidak terlambat, melaksanakan instruksi atasan, dan mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat menaikkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan memiliki pekerja dengan disiplin kerja yang tinggi namun tidak memberikan kemampuan yang optimal, teknologi canggih yang ada pada perusahaan tidak akan membuahkan produk yang berkualitas secara optimal. Suatu perusahaan mengharapkan memiliki staf dengan kualitas dan kinerja yang baik sehingga perusahaan akan berkembang pesat dan mampu bersaing di era persaingan global.

Perusahaan mengambil beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah meningkatkan komunikasi antara staf dan pimpinan serta komunikasi antar departemen dan komunikasi di antara staf. Untuk itu diperlukan dukungan disiplin kerja. Program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dijalankan oleh anggota di semua tingkatan dalam perusahaan. Setelah menerapkan komunikasi yang baik dan disiplin kerja, langkah selanjutnya yang harus diambil adalah perusahaan menilai kinerja karyawannya. Penilaian berjalan untuk mengungkapkan apakah anggota dalam perusahaan telah

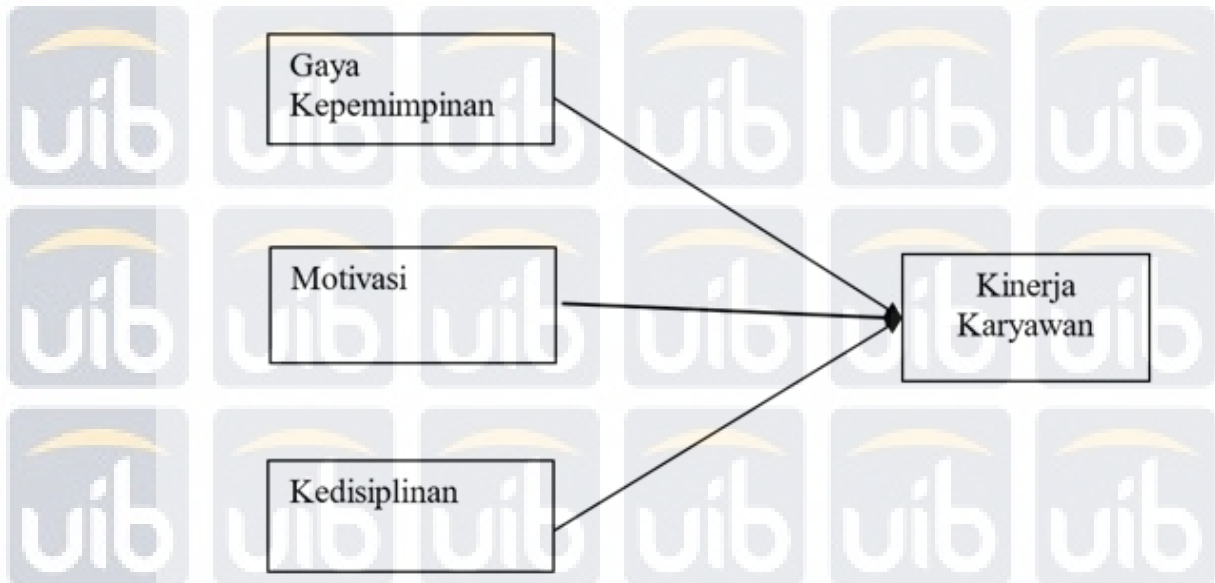
sesuai dengan standar perusahaan dengan hasil yang optimal atau sebaliknya. Ketika hasilnya tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan, maka perusahaan harus memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, dengan penilaian ini, karyawan dengan kinerja yang baik mungkin memiliki peluang untuk dipromosikan dan meningkatkan penghargaan mereka untuk mendorong mereka bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Lebih jauh lagi, bagi karyawan, jika perusahaan memberikan penghargaan tinggi, mereka dapat menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diperlukan disiplin kerja yang tinggi untuk menghadapi persaingan global yang semakin sengit. Ini berarti bahwa setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan dengan baik semua tugas dan tanggung jawab, bekerja dengan cepat, bekerja dengan benar pada target yang dimaksudkan, dan bermanfaat untuk pengembangan perusahaan. Dengan demikian, dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Itulah alasan perlunya studi yang lebih mendalam dengan melaksanakan pengkajian untuk menjelaskan cara komunikasi serta disiplin kerja berdampak pada kemampuan pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan lebih banyak informasi, ide, pengetahuan yang dapat dipraktikkan di dunia bisnis dan dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang terkait dengan masalah sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.4. Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Model penelitian serta spekulasi diringkaskan sebagai berikut:



Gambar 2.29 Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Perusahaan Keramik di Batam. Sumber : Pawirosumarto dan Sarjana (2017)

Perumusan spekulasi dari persoalan diatas adalah sebagai berikut :

H_1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H_2 = Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

H_3 = Kedisiplinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan