

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2019), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Rivai (2020) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan Kinerja Karyawan , pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2020) yang berpendapat Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2022) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan Kinerja Karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan

tujuan perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2020) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Rivai (2019) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan

- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

d. Dimensi dan indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2020). bahwa dimensi dan indikator Kinerja Karyawan adalah :

1. Kualitas kerja

karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan Indikatornya :

- a) Hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, Indikatornya :

- a) jumlah (unit/siklus) seperti karyawan dapat menyelesaikan Pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2020). Indikatornya :

- a) ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Efektifitas

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2018). Indikatornya:

- a) pemanfaatan sumber daya, baik sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

2.1.2 Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Shawn. (2019). kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2019:109), mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Menurut Gary (2019). kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Bachtiar (2019:7) bahwa "Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatandari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada

kesuksesan”. Untuk dapat bekerjasama dengan oranglain dalam kelompok, mensyaratkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Harus mau menerima pendapat atau gagasan / pemikiran orang lain dalam mengambil keputusan, sehingga tidak boleh memaksakan pendapat sendiri
- b. Berbagi informasi atau hal-hal yang baru kepada orang lain.
- c. Bersikap empati kepada orang lain atau menghargai dan berpikiritif kepada orang lain.
- d. Saling siap menerima input, dan memberikan motivasi kepada oranglain
- e. Saling menjaga kebutuhan kelompok, kendatipun muncul konflik ataupertentangan pendapat antar anggota tim.

b. Dimensi Kerjasama Tim

Dimensi dan indikator yang kerjasama tim suatu organisasi menurut Sharma Afandi, (2018) yaitu :

1. Tujuan yang jelas

tujuan yang jelas dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Penetapan Tujuan Organisasi
- b. Organisasi

2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Dimensi terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan berinteraksi
- b. Kejujuran bekerja

3. Pengambilan keputusan kooperatif

Dimensi pengambilan keputusan kooperatif dapat diukur dengandua indikator yaitu:

- a. Kemampuan berpikir
- b. Menimbang dan menilai

4. Suasana kepercayaan

Dimensi suasana kepercayaan dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

- a) Kejujuran
- b) Perilaku kooperatif

2.1.3 Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Lawrence D. Brennan (dalam Effendy, 2020) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).”

Sedangkan Menurut Romli (2020) menyatakan bahwa “Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.”

Menurut Putranto (2020) menyatakan bahwa “Komunikasi pada dasarnya harus memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kebanyakan) dan juga kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas, sehingga menghasilkan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik antara atasan dengan karyawan.”

Dari informasi di atas dapat disimpulkan bahwa “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi atau pesan baik secara lisan, tulisan, atau non-verbal yang dilakukan oleh individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi.”

b. Jenis Komunikasi

Menurut Robbins & Timothy (2019), Komunikasi dibagi menjadi tiga jenis,

yaitu:

1. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan merupakan komunikasi yang dilakukan dalam bentuk ucapan. Sarana dalam penyampaian informasi yaitu dengan cara, seperti: pidato, diskusi kelompok secara tatap muka, melalui jaringan telepon atau *videoconfering*.

2. Komunikasi Tulisan

Komunikasi tulisan merupakan suatu proses penyampaian informasi dengan menggunakan media komunikasi, seperti: surat, elektronik mail (*email*), pesan singkat, dan media sosial.

3. Komunikasi Non-verbal

Komunikasi non-verbal yaitu komunikasi yang dilakukan secara tidak disadari dapat menyampaikan suatu pesan. Komunikasi non-verbal dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat, bahasa tubuh, atau pergerakan tubuh yang memiliki sebuah arti atau makna. Bahasa tubuh dapat menyampaikan arti dan juga keadaan emosional seseorang.

Sedangkan menurut Effendy (2020), komunikasi dibagi

c. Faktor – faktor Komunikasi

Menurut Dennis (2020), terdapat lima faktor yang dapat digunakan untuk menilai komunikasi, diantaranya:

1. *Superior–Subordinate Communication*

Faktor *Superior–Subordinate Communication* mencerminkan pernyataan mengenai komunikasi yang positif antara bawahan dan atasan karena itu meliputi pertukaran dorongan, pemahaman, dan kejujuran diantara keduanya.

2. *Quality of Information*

Faktor *Quality of Information* mencerminkan seberapa puas seorang karyawan terhadap cara manajemen dalam memberikan sumber informasi, penerimaan hadiah (*reward*), serta memberikan pemahaman atas tujuan organisasi dan pekerjaan.

3. *Superior Openness*

Faktor *Superior Openness* merupakan faktor utama yang menghubungkan fungsi level manajemen atau level atasan (*superior*). Faktor ini menjelaskan bagaimana perasaan karyawan mengenai manajer mereka di dalam memberikan informasi dan bagaimana mereka dapat merasa terbuka dan jujur dalam berbagi informasi.

4. *Opportunities for Upward Communication*

Faktor ini mencerminkan perasaan seorang karyawan mengenai sudut pandang dan opini yang didengar dan diintegrasikan dalam kegiatan sehari-hari.

5. *Reliability of Communication*

Faktor ini menggambarkan ide atau gagasan karyawan yang sehubungan dengan penerimaan informasi yang dapat dipercaya dari pihak manajemen dan dari rekan lainnya. Selain itu, faktor ini dapat mengukur keakuratan, kepercayaan, dan keandalan dari informasi yang diberikan oleh manajemen dan rekan kerja.

d. Dimensi dan indikator Komunikasi

Menurut Afandi, (2018). terdapat beberapa dimensi dan indikator komunikasi di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Downward Communication*

Yaitu komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik.

Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

- a) Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja kepada karyawan
- b) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi

2. *Upward Communication*

Yaitu komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas antara lain:

- a) Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan oleh bawahan.
- b) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan maupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan

3. *Horizontal Communication*

Yaitu komunikasi yang berlangsung di antara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara.

Fungsi arus komunikasi horizontal dalam suatu organisasi, yaitu:

- a) Upaya pemecahan konflik sesama karyawan
- b) Membina hubungan melalui kegiatan bersama

2.1.4 Disiplin

a. Definisi Disiplin

Beberapa ahli telah mendefinisikan disiplin sebagai berikut. Definisi disiplin menurut Burhannudin *et al* (2019): “Disiplin sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian organisasi”. Definisi disiplin menurut Mangkunegara (dalam Burhannudin *et al.*, 2019): “Disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi.”

b. Jenis Jenis Disiplin

Jenis-jenis disiplin menurut Hani (dalam Burhannudin *et al.*, 2019) yaitu diantaranya:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar-pelanggar yang berulang.

Disiplin karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut Matutina (dalam Budianto dan Katini, 2019):

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
2. Berpakaian rapi
3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

c. Dimensi dan Indikator Disiplin

Dimensi dan indikator disiplin oleh Bachtiar, 2019 adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki

disiplin yang tinggi.

- a. Ketepatan kehadiran
- b. Intensitas kehadiran

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- a. Kewaspadaan dalam bekerja
- b. Menjaga peralatan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.

- a. Tanggung jawab
- b. Kesesuaian pekerjaan
- c. Ketaatan terhadap peraturan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

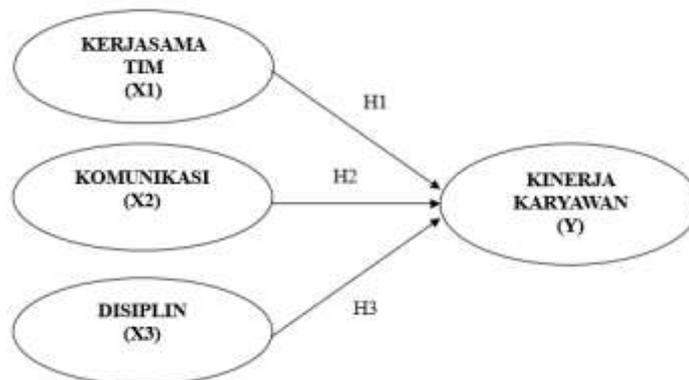
No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Model Penelitian	Hasil	Perbedaan
1.	(Sugeng <i>et al.</i> ,2020) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174 Google Scholar	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Disiplin Karyawan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Target Jaya Manado	X1= <i>Team work</i> X2= Disiplin X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif dan di olah secara regresi linear berganda	Kepemimpinan, Disiplin karyawan dan komunikasi relevan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin karyawan tidak relevan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas Kepemimpinan, Disiplin Karyawan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Target Jaya Manado

2.	(Putri&Sariyathi, 2017) Jurnal Manajemen Unud ISSN: 2302-8912 Google Scholar	Pengaruh Disiplin, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Rajawali	X1= Disiplin X2= Kerjasama Tim X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif dan di olah secara regresi linear berganda	Disiplin, dan komunikasi secara parsial relevan terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama tim transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan relevan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas Disiplin, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Rajawali
3.	(Suwandana, 2018) Jurnal International Journal of Social Science and Business ISSN: 2549-6409 SINTA 5	Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Valent di Denpasar	X1= Komunikasi X2= Disiplin X3= Kerjasama tim Y= Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif dan di olah secara regresi linear berganda	Komunikasi,] peran, dan Kerjasama tim secara parsial relevan terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi,] peran, dan Kerjasama tim simultan relevan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas Komunikasi, Disiplin dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Valent di Denpasar
4.	(Pandelaki, 2018) Jurnal Katalogis ISSN: 2302-2019 SINTA 5	Pengaruh Kerjasama tim Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong	X1= Kerjasama tim X2= Disiplin Y= Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif dan di olah secara regresi linear berganda	Kerjasama tim dan Disiplin secara parsial relevan terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama tim dan Disiplin simultan relevan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas tim Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong

5.	(Wasiman, 2018) Jurnal Akrab Juara ISSN: 2528-5130 Google Scholar	Pengaruh Kerjasama tim, Disiplin, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam	X1= Kerjasama tim X2= Disiplin X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif dan di olah secara regresi linear berganda	1. Kerjasama tim, Disiplin, dan komunikasi parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama tim, Disiplin, dan komunikasi simultan relevan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas Kerjasama tim, Disiplin, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam
6.	(Setia & Hendry, 2018) Jurnal Manajemen Prima ISSN: 2088-6128 Google Scholar	Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi	X1= Disiplin X2= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif dan di olah secara regresi linear berganda	Disiplin dan komunikasi parsial relevan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin dan komunikasi simultan relevan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi
7.	(Hamirudin <i>et al.</i> , 2019) Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi ISSN: 2502-4175 SINTA 5	Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi	X1= Komunikasi X2= Disiplin X3= Kerjasama Tim Y= Kinerja Karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif dan di olah secara regresi linear berganda	Komunikasi, Disiplin, dan kerjasama tim parsial relevan terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi, Disiplin, dan kerjasama tim simultan relevan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini membahas Komunikasi, Disiplin dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi

Sumber : Ditulis oleh peneliti, 2023

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjabaran kerangka pemikiran sebelumnya, sehingga peneliti berupaya merumuskan hipotesis yakni:

2.3.1 Pengaruh Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan

Ketika anggota tim bekerja secara harmonis dan berkolaborasi, kinerja mereka cenderung meningkat. Kerjasama tim memungkinkan pertukaran ide, penyelesaian masalah bersama, dan pemanfaatan keahlian yang beragam, yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Bachtiar, 2019). Berdasarkan Penelitian (Sugeng *et al.*, 2020) Dan (Putri&Sariyathi, 2017) bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Maka hipotesis pertama yaitu :

H₁ : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

komunikasi yang efektif dapat memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan . Organisasi yang memprioritaskan komunikasi yang baik cenderung melihat peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, dan hasil bisnis yang lebih baik secara keseluruhan (Bachtiar, 2019). Berdasarkan penelitian (Setia & Hendry, 2018) dan (Hamiruddin *et al.*, 2019) bahwa komunikasi

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . Maka hipotesis kedua yaitu :
H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Lancar Wiguna Sejahtera.

2.3.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Dengan pengelolaan disiplin yang baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan , Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan menghindari gangguan yang tidak perlu. Mereka memanfaatkan waktu mereka dengan baik, yang berdampak positif pada produktivitas. Berdasarkan penelitian (Pandelaki, 2018) dan (Wasiman, 2018) bahwa disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu hipotesis ketiga yaitu

H₃ : Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera.