

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah proses yang memiliki bagian atas perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, pengadaan, pengembangan, promosi, kompensasi, evaluasi, juga pembuatan keputusan kerja hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Membentuk manajemen SDM yang baik dalam perusahaan dapat dilakukan dengan perencanaan SDM yang meliputi segala aspek detail dan teknis seputar karyawan. Perusahaan perlu mengetahui jumlah karyawan yang bekerja, karakteristik setiap kebutuhan karyawan yang berbeda-beda, perencanaan tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan dan sebagainya. Hal tersebut perlu diperhatikan guna mencapai tujuan bisnis perusahaan.

Selain itu, terdapat juga alasan penting mengapa perusahaan perlu mempunyai perencanaan SDM yang tepat dan baik yaitu untuk mendapatkan SDM yang berkompeten sebuah perusahaan dengan karyawan yang mempunyai kualitas baik akan sempurna untuk mencapai tujuan bisnis. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan karyawan yang sesuai dan kompeten di bidangnya masing-masing. Karyawan yang ditempatkan secara tepat akan lebih optimal dan cepat dalam mengerjakan pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan juga perlu mempertahankan dan semakin meningkatkan karyawan dengan kinerja yang terbaik.

Adanya perencanaan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:7) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi dan ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Laily (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zarvedi dkk (2016:203) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kasmir (2017:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, insentif, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, ada

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tiga diantaranya adalah kepemimpinan dalam hal ini *self leadership*, komunikasi dan kompetensi.

Menurut Musaheri (2014) bahwa *self leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahan diri dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. Self leadership adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun self direction dan self motivation yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Musaheri (2013) memaparkan bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilaku mahasiswa sendiri. Asumsi dasar dibalik Self Leadership adalah bahwa orang yang bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif tanpa ada tekanan dari atas atau pihak eksternal, hukum dan aturan tertentu. Individu dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri dengan dukungan individu yang tepat. Sjafri (dalam Musaheri, 2013) menyatakan bahwa *self leadership* pada intinya adalah kemampuan diri dalam mengendalikan hawa nafsu. Dengan menguasai nafsu, untuk mengendalikan dirinya sendiri mudah. Kesuksesan dalam kepemimpinan tergantung pada kemampuan dalam mengandaikan nafsu, yaitu kemampuan dalam mengkoordinasikan niat, pikiran, dan tindakan, agar nafsu yang telah dianugerahkan Tuhan dapat disalurkan sebagaimana mestinya.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Muljono, dkk (2018) menunjukkan bahwa *self-leadership* mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember. Penelitian dari Marzolina (2019) menunjukkan bahwa self leadership berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Suryaningsih (2019) menunjukkan *self leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ghassani (2020) menunjukkan *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah komunikasi. Sedarmayanti (2016 : 51) menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan satu dengan yang lain menjadi faktor yang berpengaruh terciptanya kinerja yang baik. Penelitian terkait dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja dilaksanakan oleh Asimi (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap tingkat kinerja karyawan di Kantor Pos Madiun. Penelitian dari Wasiman (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Shinta (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

Kemudian selain *self leadership* dan komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja telah disebutkan diatas, faktor lainnya adalah kompetensi. Jamaran dalam Ferry dkk, (2020:4) menyatakan kompetensi merupakan sistem manajemen kinerja secara formal untuk pembentukan keterampilan, keahlian dan perilaku karyawan agar berhasil dalam peran pertumbuhan organisasi dimasa depan. Chotimah, (2018:118) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang nantinya akan diukur untuk mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan tersebut.

Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Menurut hasil penelitiannya Fadude dkk (2019:39) terdapat pengaruh kompetensi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan agar dapat terselesaikan dengan tepat. Penelitian dari Herlinda, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Permana, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Bali Towerindo Sentra Tbk, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa operasi dan penyewaan gedung menara atau menara telekomunikasi dan fasilitas telekomunikasi secara langsung atau melalui anak perusahaan. PT. Bali Towerindo Sentra Tbk beralamat di Jalan Sunset Road No.

98 Denpasar. Bergerak dalam bidang jasa membuat PT. Bali Towerindo Sentra Tbk harus memperhatikan kinerja perusahaannya. Kinerja perusahaan yang baik disebabkan oleh kinerja dari sumber daya manusia yang baik pada perusahaan tersebut.

Namun pada Tahun 2020 terjadi penurunan kinerja PT. Bali Towerindo Sentra Tbk yang disebabkan oleh menurunnya kinerja dari sumber daya manusia pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dan data kinerja karyawan yang diperoleh dari HRD PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. Berikut data kinerja karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk Tahun 2018-2020.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk Tahun 2018-2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penilaian Prestasi Kerja/ Jumlah Karyawan				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk
1	2018	43	32%	42%	0	26%	0
2	2019	43	36%	40%	0	24%	0
3	2020	43	28%	39%	0	33%	0

Sumber: PT. Bali Towerindo Sentra Tbk (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pada Tahun 2020 terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun-tahun sebelumnya. Pada Tahun 2018 penilaian prestasi kerja kategori sangat baik sebesar 32%, kategori baik sebesar 42%, dan kategori kurang sebesar 26%. Pada Tahun 2019 penilaian prestasi kerja kategori sangat baik meningkat menjadi sebesar 36%, kategori baik sebesar menurun menjadi 40%, dan kategori kurang menurun menjadi sebesar 24%. Pada Tahun 2020 penilaian prestasi kerja kategori sangat baik menurun menjadi sebesar

28%, kategori baik sebesar menurun menjadi 39%, dan kategori kurang meningkat menjadi sebesar 33%.

Penurunan kinerja karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk dikarenakan beberapa faktor. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Bali Towerindo Sentra Tbk diketahui bahwa faktor tersebut yaitu menurunnya *self leadership*. Permasalahan terkait *self leadership* pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk yaitu: rendahnya kemampuan karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk untuk berintrospeksi terhadap diri sendiri saat melakukan sebuah kesalahan atau lalai dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan, rendahnya kemampuan karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk untuk memusatkan diri menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, rendahnya kemampuan karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk untuk berinisiatif dalam mengatur diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, serta rendahnya pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain permasalahan terkait *self leadership* pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk, faktor lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk adalah komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Bali Towerindo Sentra Tbk beberapa permasalahan terkait komunikasi pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk yaitu masih adanya hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar.

Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja.

Kinerja perusahaan yang baik juga dikarenakan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik pada sebuah perusahaan. Dalam hal ini masih terdapat beberapa permasalahan mengenai kompetensi sumber daya manusia pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk yang berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dan data penempatan karyawan pada bidangnya berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki yang diperoleh dari HRD PT. Bali Towerindo Sentra Tbk. Berikut data penempatan karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk pada bidangnya berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Tabel 1.2
Penempatan Karyawan PT. Bali Towerindo Sentra Tbk Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Sistem Pengendalian Intern (SPI)	2
Sarjana Hukum	Bagian Keuangan	1
Sarjana Pendidikan	Bagian Langganan	2
Sarjana MIPA	Bagian Umum dan Kepegawaian	1
Sarjana Pariwisata	Perencanaan Umum	2
Sarjana Ekonomi	Perawatan Teknik	2
Sarjana Agama	Litbang	1
Jumlah		11

Sumber: PT. Bali Towerindo Sentra Tbk, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk terdapat 11 orang karyawan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidkannya. Ketidaksesuaian ini akan

berdampak pada kelalaian karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggungjawab yang diberikan, ini dikarenakan kurangnya pengetahuan, pemahaman, kemahiran, nilai dan sikap yang dimiliki yang dapat membantu dan mempercepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara serta teori diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Leadership*, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra Tbk”.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk?
4. Apakah *self leadership*, komunikasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership*, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara akademik maupun praktis.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan *self leadership*, komunikasi, kompetensi dan kinerja

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan nantinya hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi karyawan pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk dalam menentukan kebijakan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory goal setting yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2011). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Menurut Robbins, (2011) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan

kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.1.2 Self Leadership

1. Pengertian Self Leadership

Konsep kepemimpinan diri pertama muncul di pertengahan 1980-an, sebagai perluasan manajemen diri dan teori pengendalian diri klinis. Menurut Mulyono, (2012:38) “*Self leadership* didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya”. Menurut Manz dan Sims (2011) *self-leadership* adalah proses yang dilalui individu untuk mengendalikan perilaku sendiri, mempengaruhi dan memimpin diri sendiri melalui penggunaan strategi perilaku dan kognitif. Dimensi *self-leadership* yang paling menonjol adalah perilaku, kognitif, dan strategi penghargaan alami dari manajemen sendiri, motivasi diri, dan pengembangan diri. Robbins (2013) berpendapat bahwa *self-leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Asumsi dasar dibalik *self-leadership* adalah individu dikatakan bertanggung jawab, dan mampu membangun serta mengembangkan inisiatif, bila tanpa adanya tekanan dari atas dan pihak eksternal, tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya. Mereka dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri. Pada uraian tersebut, *self-leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya, mengawasi diri, dan memotivasi diri melalui kesadaran diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik yang menjadi tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik dirinya maupun organisasi.

Maka dapat dinyatakan bahwa individu tersebut memiliki *self-leadership* yang tinggi.

2. Pentingnya *Self-leadership*

Pentingnya pengembangan kemampuan *self-leadership* dalam organisasi dikemukakan oleh Mulyono (2012) :

- 1) Kemampuan *self-leadership* yang dikembangkan dalam organisasi akan berguna bagi penyebaran *shared leadership* dalam organisasi yang dapat mengarah kepada pengurangan beban kerja pemimpin formal yang memungkinkan peningkatan kontrol yang lebih efektif. Artinya dengan berkembangnya kemampuan *self-leadership*, maka rentang kendali (*span of control*) seorang pemimpin akan semakin berkurang dan pengontrolannya tidak perlu seketat mengawasi bawahan yang tidak mandiri.
- 2) Kemampuan *self-leadership* dapat menurunkan derajat ketergantungan kepada otoritas pemimpin tradisional berkat adanya pemberdayaan bawahan akan tanggung jawab yang diperlukannya dalam menjalankan tugasnya.
- 3) *Self-leadership* dapat dianggap sebagai pengganti kepemimpinan yang merupakan alternatif bagi pendekatan *top-down leadership* dengan otoritas hirarkis formalnya, karena dengan adanya *selfleadership*, maka pendekatan *bottom-up* menjadi semakin menyebar yang pada akhirnya akan memungkinkan kinerja organisasi menjadi lebih baik.
- 4) *Self-leadership* dianggap merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mulyono. (2012 : 41) hal ini dimungkinkan berkat adanya melalui pola pikir dan tindakan individu-individu dalam organisasi

yang kemudian dapat dijadikan alat untuk menganalisis kinerja organisasi tersebut, baik secara parsial maupun keseluruhan.

- 5) Kemampuan *self-leadership* akan memungkinkan karyawan menanggulangi berbagai tantangan yang dikarenakan oleh sistem organisasi saat ini yang lebih kompleks dan dinamis dikarenakan kemampuannya mengambil keputusan dengan lebih cepat berkat adanya pendelegasian wewenang yang lebih jelas.

3. Indikator-Indikator *Self Leadership*

Menurut Mulyono (2012), ada beberapa indikator yang mendukung penerapan praktek *self-leadership*, yaitu :

1. *Urgency*.

Jika suatu situasi sangat mendesak atau perusahaan ada di ambang kebangkrutan, misalnya, mengalami perubahan besar bentuk kepemimpinan yang tradisional dan *leadership* secara signifikan dan efektif dalam menagatasi masalah. Dalam situasi yang mendesak ini, sikap bijaksana untuk memusatkan *self-leadership* dalam pengambilan keputusan. Meskipun demikian, bahkan untuk pertumbuhan perusahaan, dan investasi besar dalam efektivitas masa depan organisasi penggunaan *self-leadership* sangat dibutuhkan dalam upaya mengembangkan proses kepemimpinan yang lebih kuat.

2. *Employee Commitment*

Komitmen karyawan merupakan pertimbangan penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas. Praktik *self-leadership* memiliki kemampuan untuk memperkuat rasa kepemilikan karyawan terhadap kebanggaan, dan komitmen untuk pekerjaan, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang

demikian. Hasil penelitian yang dilakukan Choi, et al. (2014) memperlihatkan fakta bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan konsekuensi dari *self-leadership* atau dengan kata lain *self-leadership* mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

3. *Creativity*

Untuk organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya dengan terbaru dan efektif, pengembangan kemampuan *self-leadership* sangat penting. Kreativitas dan *self-leadership* menurut beberapa ahli merupakan antecedent yang penting bagi inovasi individual, menemukan *self-leadership* berasal dari konsep penghargaan intrinsik dari menyelesaikan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki seseorang, lingkungan layanan keperawatan yang mendorong perawat untuk menampilkan *self-leadership* yang kreatif dan aktif

4. *Interdependence*.

Interdependence sangat penting dalam suatu organisasi. *Self-leadership* dapat bekerja dengan sangat baik, khususnya dalam lingkungan berbasis tim, semakin tinggi saling ketergantungan yang terlibat, semakin penting dan efektif dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan ketika tugas saling berhubungan dan terintegrasi.

5. *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, tetapi sangat didukung oleh *self-leadership* untuk kinerja yang optimal, karena mustahil satu

orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Pengembangan *self leadership* sebaiknya dilakukan disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan.

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Sunyoto dan Burhanudin (2016:70) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Mangkunegara (2016:145) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang maksimal.

Tohardi (2016:351) menyatakan bahwa komunikasi dapat dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Dalam pengertian ini, keberhasilan komunikasi sangat tergantung dari penguasaan materi dan pengaturan cara-cara penyampaiannya, sedangkan pengirim dan penerima pesan bukan merupakan komponen yang menentukan. Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dari seorang kepada orang lain. Pengertian ini secara implisit menempatkan pengirim pesan sebagai penentu utama keberhasilan, sedangkan penerima pesan dianggap obyek yang pasif. Komunikasi diartikan sebagai proses penciptaan arti terhadap gagasan atau ide yang disampaikan. Pengertian ini memberikan pesan yang seimbang antara pengirim pesan, pesan yang disampaikan, dan penerima pesan, yang merupakan 3 komponen utama dalam proses komunikasi. Pesan dapat

disimpulkan dengan berbagai media, namun pesan itu hanya punya arti jika pengirim dan penerima pesan berusaha menciptakan arti tersebut.

Cangara (2016:19) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. Bangun (2012: 360) menyatakan bahwa komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Wibowo (2016: 241) menyatakan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2. Tujuan dan Fungsi Komunikasi

Dalam arti luas tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan adalah untuk mengadakan perubahan dalam mempengaruhi tindakan dan untuk mencapai kesejahteraan perusahaan. Perusahaan memerlukan informasi mengenai dunia usaha. Informasi ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan mengenai produk yang dihasilkan perusahaan.

Wijaya (2016:10) menyatakan bahwa tujuan komunikasi adalah :

- a. Apa yang disampaikan oleh komunikator dapat mengerti.
- b. Memahami orang lain.
- c. Supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain.

d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu”.

Sedangkan fungsi-fungsi komunikasi lebih lanjut dikemukakan oleh Wijaya, (2016:9) sebagai berikut :

- a. Informasi, yaitu pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta dan pesan serta komentar yang dibutuhkan agar dimengerti dan beraksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain supaya dapat mengambil keputusan yang tepat.
- b. Sosialisasi yaitu penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota yang efektif sehingga ia sadar sebagai anggota yang efektif sehingga ia sadar sebagai fungsi sosialnya didalam masyarakat.
- c. Motivasi, yaitu menjelaskan tujuan setiap masyarakat jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihannya dan keinginannya, mendorong kegiatan individu dan berkelompok berdasarkan tujuan bersama yang akan dikejar.
- d. Diskusi yaitu menyediakan dan saling menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan persetujuan atau penyelesaian perbedaan pendapat mengenai masalah publik, menyediakan bukti-bukti relevan yang diperlukan untuk kepentingan umum agar masyarakat lebih melibatkan diri dalam masalah yang menyangkut organisasi.
- e. Pendidikan yaitu pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mendorong perkembangan intelektual membentuk watak dan pendidikan keterampilan atau kemahiran yang diperlukan pada suatu bidang kehidupan.

3. Indikator-indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2016:41) menyatakan bahwa kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya. Pernyataan

tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Wibowo (2016:86) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Indikator-indikator Dalam Kompetensi

Sanjaya (2016:70) menyebutkan indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu.
- 3) Kemahiran (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Nilai (*value*), yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu.

Nilai inilah yang selanjutnya akan menuntun setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Misalnya, nilai kejujuran, nilai kesederhanaan, nilai keterbukaan, dan lain sebagainya.

- 5) Sikap (*attitude*), yaitu pandangan individu terhadap sesuatu.

Misalnya : senang-tidak senang, suka-tidak suka, dan lain sebagainya. Sikap erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya mengapa individu bersikap demikian, itu disebabkan nilai yang dimilikinya.

- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang melakukan aktivitas tertentu.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Hasibuan (2017:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2016:9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kasmir (2017:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasibuan (2017:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar

penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2. Indikator-Indikator Kinerja

Kasmir (2017 : 204) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu :

1) Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pula kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulan tergantung dari kebijakan.

2) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam sautu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

4) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

5) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama.

6) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

7) Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Rachmawati (2018) dengan judul “Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya”	a.Bebas: Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability a.Mediasi Komitmen organisasi b.Terikat: Kinerja	Smart PLS	1. Self leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan social terhadap komitmen organisasional. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan employee ability terhadap komitmen organisasional. 4. Self leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. kecerdasan social berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 6. Employee ability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 7. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Putra (2016) dengan judul “The Effect of Self-Leadership on Employee Performance Moderated by Organizational Support (Case Study at the Personnel and Human Resources Development Agency of Tabanan, Bali, Indonesia)”	a.Bebas: <i>Self Leadership</i> , b.Moderasi: <i>Organization Support</i> b.Terikat: Kinerja	MRA	1. Self leadership berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Organization support mampu memoderasi pengaruh self leadership terhadap kinerja pegawai.
3	Rahmawaty (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2TB) Puskesmas Di	a.Bebas: Kompetensi dan self leadership b.Terikat: Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Kompetensi dan self-leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas P2TB Puskesmas di Kabupaten Jember,

	Kabupaten Jember”			2.Faktor yan lebih memberikan pengaruh adalah kompetensi.
4	Wandi (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”	a.Bebas: Komunikasi b.Terikat: Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten
5	Yunsepa (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau”	a.Bebas: Kepemimpinan, komunikasi dan disiplin b.Terikat: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung.
6	Lorenza (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Kota Kediri”	a.Bebas: Budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi b.Terikat: Kinerja	Regresi Linier Berganda	1.Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri. 2.Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri. 3.Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri. 4.Budaya organisasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri.
7	Prakoso (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi”	a.Bebas: Budaya organisasi, kompetensi b.Mediasi: komitmen organisasi c.Terikat: Kinerja	<i>Path analysis</i>	1.Kompetensi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan. 2.Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan, 3.Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan, 4.Kompetensi berpengaruh positif

				<p>pada komitmen organisasi penyusun laporan keuangan.</p> <p>5. Budaya organisasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi penyusun laporan keuangan,</p> <p>6. Kompetensi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan melalui komitmen organisasi</p> <p>7. budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan melalui komitmen organisasi</p>
8	<p>Yuliantini (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi”</p>	<p>a. Bebas: Budaya organisasi, kompetensi</p> <p>b. Mediasi: komitmen organisasi</p> <p>b. Terikat: Kinerja</p>	<p><i>Partial Least Square (PLS)</i></p>	<p>1. Kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung pada komitmen organisasi dan kinerja pengurus barang.</p> <p>2. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja pengurus barang melalui komitmen organisasi</p> <p>3. Pengaruh kompetensi SDM pada kinerja pengurus barang tidak dimediasi komitmen organisasi.</p>
9	<p>Ningsih (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)”</p>	<p>a. Bebas: Kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja</p> <p>b. Terikat: Kinerja</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru</p> <p>2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p> <p>3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>

10	Solaiman (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengahperiode 2018-2019”	a.Bebas: Kompetensi, empati dan komitmen organisasi b.Terikat: Kinerja	Regresi Linier Berganda	1.Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2.Empati berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3.Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 4.Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
11	Aulia (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekas”	a.Bebas: kompetensi dan komitmen organisasi b.Terikat: Kinerja	Regresi linier berganda	1.Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. 2.Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. 3.Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo.
12	Martini (2020) dengan judul “The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension”	a.Bebas: kompetensi b.Mediasi: Komitmen organisasi c.Terikat: Kinerja	<i>Structural equation modeling-partial least square (SEM-PLS)</i>	1.Kompetensi karyawan dan dimensi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Dimensi dari komitmen organisasi seperti komitmen efektif, komitmen normative dan komitmen berkesinambungan merupakan mediasi Sebagian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
13	Kaunang (2018) dengan judul “The Influence Of Competence, Motivation	a.Bebas: kompetensi dan Komitmen	Regresi linier berganda	1.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

	And Organizational Commitment To The Performance Of Financial Management Of Work Unit Government Development In Minahasa Regency”	organisasi b.Terikat: Kinerja		terhadap kinerja manajemen keuangan 2.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen keuangan 3.Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen keuangan
14	Sari (2020) Dengan Judul “Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumsel	a.Bebas: Koordinasi, Komunikasi dan Kompetensi b.Terikat: Kinerja	Regresi linier berganda	1.Terdapat pengaruh signifikan antara koordinasi terhadap kinerja; 2.Terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. 3.Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja 4.Terdapat pengaruh signifikan, koordinasi, komunikasi interpersonal, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan satuan kerja pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan.
15	Shinta (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo”	a.Bebas: Komunikasi, disiplin kerja dan insentif. b.Terikat: Kinerja	Regresi linier berganda	Secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo