

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Fahrurozy, 2019). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya disuatu perusahaan yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria, serta penilaian yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi (Robbins dan Judge, 2018: 555). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktifitas organisasi perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Penelitian dilakukan di PT.BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung dimana terjadi fenomena kinerja karyawan yaitu adanya fluktuasi penyaluran kredit yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum konsisten. Berikut data penyaluran kredit PT.BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kredit
PT.BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung Tahun 2018 – 2020

No.	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
1	2018	8.521.500.000	8.002.705.000	93,91
2	2019	8.551.500.000	8.262.245.000	96,62
3	2020	8.601.500.000	8.197.750.000	95,31

Sumber: PT.BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui target penyaluran kredit PT.BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung belum mampu direalisasikan selama 3 tahun terakhir. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2019 sebesar 96,62% dan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2018 sebesar 93,91%. Hal ini menunjukkan adanya fluktuasi dan perbedaan antara target dengan realisasi penyaluran kredit PT.BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi kerja. Menurut Hutapea & Thoha (2011:28) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Rivai (2011:64) kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja.

Karyawan menyatakan adanya ketidaksesuaian kemampuan yang dimiliki dengan tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari bagian administrasi yang kurang menguasai penggunaan sistem input data perusahaan dan bagian penagihan yang kurang mempunyai kegigihan dalam melakukan penagihan tunggakan pembayaran dari nasabah.

Penelitian yang dilakukan oleh Saramony & Sapta (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kompetensi karyawan maka akan semakin baik kinerja

karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Sudiarti (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang baik karyawan akan memiliki keterampilan yang berguna untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Swari & Widya (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan mampu bekerja dengan lebih baik. Namun penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2021) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan peningkatan kompetensi akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Maizar (2017) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi (Bahari & Sapta, 2022). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Apabila tidak ada komunikasi para pengawal tidak akan mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi (Robbins, 2018:18). Dalam bekerja karyawan menyatakan kurang adanya komunikasi yang baik di perusahaan. Pimpinan perusahaan seringkali terlalu sibuk dengan pekerjaan dan tugas masing-masing sehingga seringkali kurang memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahari & Sapta (2022) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja

karyawan. Artinya semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan semakin baik. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardyatno dkk (2017) menemukan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hen & Widya (2022) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi (2020) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan perubahan komunikasi tidak akan berdampak pada naik atau turunya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lustono (2019) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim kerja (Saramony & Sapta, 2021). Menurut Gibson (2019) bahwa iklim kerja adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Pemberian tugas seringkali tidak didasari dengan kepercayaan dan keterbukaan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang terbuka atas berbagai kendala dalam bekerja dan karyawan merasa pimpinan kurang memberikan kebebasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saramony & Sapta (2021) menemukan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

peningkatan iklim kerja akan menyebabkan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) yang menemukan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Widya (2022) menemukan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dengan penelitian oleh Nugroho dkk (2019) yang menemukan bahwa iklim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan naik turunnya iklim kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Penelitian oleh Tampubolon (2021) yang menemukan bahwa iklim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung?
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung?

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
 - b) Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut
- 2) Manfaat praktis :
 1. Bagi mahasiswa
 - (1) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi

suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

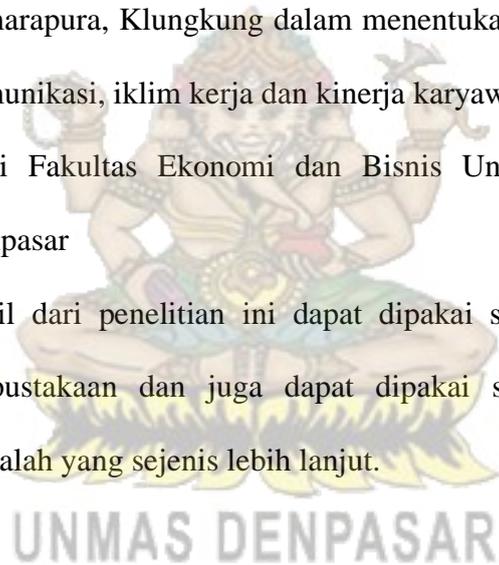
(2) Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh PT. BPR Tridarma Putri Semarang, Klungkung dalam menentukan kebijakan kompetensi, komunikasi, iklim kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge*.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2018:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hamali (2017:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan baik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2017) sebagai berikut

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- d) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e) Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- f) Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan.

- g) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
 - h) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
 - i) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
 - j) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik
- 3) Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Schuler dan Jackson (2018) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
 - c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.
- 4) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (2017:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi (*motivation*)

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

organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2017:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c) 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.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f) Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Lastanti (2015) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

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

Menurut Rivai (2013;230) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik.

Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2) Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2016;273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

a) Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b) Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

c) Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

d) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan

dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

e) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual

3) Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Edison (2018) dalam dunia usaha sebagai berikut :

a) Pelatihan yang spesifik.

Pelatihan-pelatihan di arahkan secaraspesifik sesuai dengan bidang yang di tangannya. Missal nya seseorang perawat sebuah Rumah Sakit di latih bagai mana cara ia melayani pasien dan cara menerima keadaan pasien yang sedang butuh pengobatan.

b) Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih di dasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian di ubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, missal nya penilaian kepada calon perawatia harus mampu menunjukkan ke ahlian nya melakukan perawatan sesuai dengan standar dan waktu yang di persyaratkan

4) Kategori Kompetensi

Wibowo (2016;93) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

- a) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Misalnya orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, inovasi, dan lain sebagainya.
- b) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik.
- c) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas.
- d) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
- e) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan ini meliputi berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar, dan nilai-nilai.

5) Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Fadillah, dkk (2017), yaitu:

a) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b) Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e) Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Panjaitan, 2017:18). Menurut Ardiansyah (2018:18) komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *nonverbal*.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Apabila tidak ada komunikasi para pengawal tidak akan mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi (Robbins, 2016:18).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi yaitu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba saling pengertian dan mendalam.

2) Unsur Komunikasi

Menurut Effendy (2017:10), komunikasi memiliki lima unsur yang saling berketergantungan satu sama lain, diantaranya

- a) Sumber (*komunikator*), yaitu pihak yang berinisiatif atau mempunyai atau kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber bisa menjadi seorang individu, kelompok, atau bahkan sebuah organisasi. Proses ini dikenal dengan penyandian (*encoding*).

- b) Pesan, yaitu seperangkat simbol verbal atau non-verbal yang mewakili perasaan, nilai dan gagasan dari komunikator.
- c) Saluran, yaitu alat atau wahana yang digunakan komunikator untuk menyampaikan pesannya kepada penerima. Saluran merujuk kepada penyampaian pesan, bisa melalui tatap muka, atau lewat media (cetak/elektronik)
- d) Penerima, yaitu orang yang menerima pesan dari sumber, yang biasa disebut dengan sasaran/tujuan, komunike, penyandi-balik, khalayak, pendengar, atau penafsir.
- e) Efek, yaitu kejadian pada penerima setelah ia menerima pesan tersebut, meliputi penambahan pengetahuan, terhibur, perubahan sikap, perubahan keyakinan, atau perubahan perilaku.

3) Fungsi Komunikasi

Effendy (2018:26-31) memberikan pandangannya tentang fungsi komunikasi. Menurut MacBride, setidaknya komunikasi memiliki delapan fungsi, yang terdiri dari:

- a) Informasi, yakni pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta dan pesan, opini dan komentar yang memberikan pengaruh terhadap lingkungan, serta mengambil keputusan dengan tepat.
- b) Sosialisasi, yakni penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif dan membuat dia sadar akan fungsi sosialnya, sehingga ia dapat aktif di masyarakat.

- c) Motivasi, yakni menjelaskan tujuan masyarakat baik jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihannya dan keinginannya, serta mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan yang dikejar bersama.
- d) Perdebatan dan diskusi, yakni menyediakan dan saling menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan persetujuan atau menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah publik, menyedakan bukti-bukti yang relevan sesuai kebutuhan masyarakat umum dengan tujuan agar masyarakat lebih melibatkan diri dalam masalah yang menyangkut kepentingan bersama.
- e) Pendidikan, yakni pengalihan ilmu pengetahuan sehingga mengembangkan intelektual, pembentukan watak, dan pendidikan keterampilan serta kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.
- f) Memajukan kebudayaan, yakni penyebarluasan hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, perkembangan kebudayaan dengan memperluas horizon seseorang, membangun imajinasi, serta mendorong kreativitas seseorang sesuai kebutuhan estetikanya.
- g) Hiburan, yakni penyebarluasan simbol, sinyal, suara, dan citra dari drama, tari, kesenian, kesusastraan, komedi, olah raga, dan lain sebagainya untuk kesenangan.
- h) Intergrasi, yakni menyediakan bagi bangsa, kelompok, dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang diperlukan agar

mereka dapat saling mengenal dan menghargai kondisi, pandangan, serta keinginan orang lain.

4) Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (Lawasi dan Triatmanto, 2017:52), ada beberapa indikator komunikasi, 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.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang.

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. Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif.

2.1.5 Iklim Kerja

1) Pengertian Iklim Kerja

Menurut Agustini (2018:1) menyatakan iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.

Menurut Darodjat (2018:85) menyatakan bahwa Iklim kerja sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Menurut Gibson (2019) bahwa iklim kerja adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh

para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Menurut Agustini (2019 : 7) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

a) *Fleksibilitas*

Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

b) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbun dengan tanggung jawab atas hasil kerja.

c) Standar

Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d) Umpan Balik

Umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus

sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima

e) Kejelasan

Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

f) Komitmen

Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

g) Struktur

Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

h) Dukungan

Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

i) Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya..

3) Indikator Iklim Kerja

Menurut Sugiono (2018:162), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

a) Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

b) Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara mengharagai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

c) Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

d) Kejelasan Tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

e) Pekerjaan yang beresiko

Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan

yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

f) **Pertumbuhan Kepribadian**

Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.

g) **Otonomi dan Fleksibilitas**

Otonomi dan fleksibilitas yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahannya oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1) **Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan**

Kompetensi adalah dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi merupakan modal yang berperan penting untuk diaplikasikan ke dalam pekerjaan. Karyawan diharapkan mampu mengasah kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai atau unggul dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan

dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula, dan akhirnya akan bermuara pada tercapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal penting dalam menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi formal merupakan komunikasi yang disetujui oleh suatu organisasi atau kelompok itu sendiri yang terorientasi pada kepentingan organisasi, yang berisi cara kerja dalam suatu organisasi atau kelompok, produktifitas, dan berbagai macam pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik membuat adanya Kerjasama yang baik dan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

3) Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gillies (2018), iklim dikatakan positif bagi suatu organisasi apabila memberikan kontribusi pada kinerja efektif dan produktifitas dan bila nilai-nilai inti dipegang dan dianut secara intensif dan meluas. Sedangkan iklim yang negatif bila sangat terfragmentasi dan tidak diikat oleh berbagai nilai dan keyakinan bersama serta menjadi sumber penolakan dan kekacauan, sehingga dapat menghambat pemecahan masalah yang efektif

2.3 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Penelitian Maizar (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. Penelitian ini memilih objek penelitian kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) di Kabupaten Pasaman Barat dan pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan responden sebanyak 30 responden. Hasil penelitian variabel motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian Manik dan Syafrina (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen STIE Riau yang berjumlah 54 orang dan sampel berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Sembiring (2018) dengan judul Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Putra (2018) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang yang berjumlah 108 karyawan dan sampel ditentukan dengan rumus slovin, yaitu 53 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan profesionalisme dan iklim kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nugroho dkk (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta. Teknik penentuan sampel menggunakan *convenience sampling* dan Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Hasil analisis data menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Rosmaini (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel

jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Kasman dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh (sensus) termasuk salah satu bagian teknik sampling non probability sampling (*nonprobability sampling*). Teknik sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini semua anggota populasi 40 orang anggota kepolisian pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bharata dan Putro (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen kampus yang di bawah Bani Saleh yang jumlahnya 144 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket,

analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Relawati dan Kasmari (2019) dengan judul *Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasmoco Majapahit, Semarang*. Populasi penelitian yaitu sebanyak 103 karyawan. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode Slovin diperoleh jumlah sampel 51 responde. Metode analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Maimunatul (2019) *Pengaruh Iklim Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 90 Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

Penelitian Sudiarti (2020) dengan judul *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD*. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan purposive sampling, yaitu memperoleh sebanyak 46 sampel. Metode analisis data yang dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi sumber daya manusia dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian oleh Rialmi dan Morzen (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Utama Metal abadi. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Azwina dan Shahnaz (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Skala dalam kuesioner menggunakan skala likert dan skala interval. Kelayakan data pada penelitian ini diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Metode Analisis Data yang dilakukan yaitu Uji Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Saramony & Sapta (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumba Barat. Populasi penelitian adalah para pegawai sebanyak 47 orang di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumba Barat. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

