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 dipeOrganisasikan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

UNMAS DENPASAR

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 beOrganisasi sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil Organisasi 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 Organisasi 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 Organisasi, 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 Organisasi 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 perushaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Penelitian dilakukan di PT. Bank BTPN KC Denpasar dimana terjadi fenomena kinerja karyawan yaitu adanya fluktuasi penyaluran kredit yang dilakukan oleh perusahaa. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan yang belum konsisten. Berikut data penyaluran kredit PT. Bank BTPN KC Denpasar.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kredit
PT. Bank BTPN KC Denpasar Tahun 2019– 2021

No.	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
1	2019	8.521.500.000	8.002.705.000	93,91
2	2020	8.551.500.000	8.262.245.000	96,62
3	2021	8.601.500.000	8.197.750.000	95,31

Sumber: PT. Bank BTPN KC Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui target penyaluran kredit PT. Bank BTPN KC Denpasar belum mampu direalisasikan selama 3 tahun terakhir. Pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 96,62% dan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2019 sebesar 93,91%. Pada tahun 2021 sebesar 95,31 %. Hal ini menunjukan adanya fluktuasi dan perbedaan antara target dengan realisasi penyaluran kredit PT. Bank BTPN KC Denpasar.

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

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

UNMAS DENPASAR

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 karywan. Hal ini didukung oleh penelitian Sudiarti (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa. Dengan kompetensi yang baik karyawan akan memiliki keterampilan yang berguna untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Lastanti & Hexana (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan mampu beOrganisasi dengan lebih baik. Namun penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan peningkatan kompetensi akan menyebabkan menurunya kinerja karyawan. Penelitian Maizar (2017) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi Organisasi, 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 seOrganisasinya, pimpinan tidak dapat

UNMAS DENPASAR

menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi (Robbins, 2018:18). Dalam beOrganisasi karyawan menyatakan kurang adanya komunikasi yang baik di perusahaan. Pimpinan perusahaan seringkali terlalu sibuk dengan peOrganisasian dan tugas masing-masing sehingga seringkali kurang memperhatikan karyawan dalam beOrganisasi.

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 Azwina dan Daryanti (2017) menemukan baha komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Relawati. dkk (2019) 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 mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2017;374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan

UNMAS DENPASAR

mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Suamah, 2018). Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi membuat adanya keteraturan dan operasional perusahaan menjadi lebih efisien sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik (Susanti, Dkk., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan maka peneliti menemukan masalah terhadap budaya organisasi pada Yayasan Bali Saraswati Kabupaten Gianyar yaitu kurangnya kesadaran dan peraturan yang dipahami dan diterapkan sepenuhnya oleh karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran diri karyawan dengan sikap mereka yang cenderung pasif dan kurang inisiatif dalam bekerja. Waktu yang senggang hanya dimanfaatkan karyawan untuk mengobrol dan menonton video/film. Padahal seharusnya kekosongan waktu kerja ini sebaiknya dimanfaatkan untuk belajar mengembangkan kemampuan atau melakukan hal lain yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Penelitian Saramony dan Sapta (2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Suarnah (2018) dan Ardayani dan Tirtayasa (2019) menemukan bahwa budaya organisasi

UNMAS DENPASAR

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini didukung penelitian Relawati dan Kasmari (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanti dkk (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadpa kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan budaya organisasi tidak akan membuat meningkat atau menurunya kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN KC Denpasar.

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. Bank BTPN KC Denpasar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC Denpasar?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC Denpasar?

UNMAS DENPASAR

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. Bank BTPN KC Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN KC Denpasar.

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

UNMAS DENPASAR

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. Bank BTPN KC Denpasar dalam menentukan kebijakan kompetensi, komunikasi, Budaya Organisasi 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 factor 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 keduanyamerupakan 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.*

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan adalah hasil Organisasi 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 Organisasi, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hamali (2017:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses peOrganisasian 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 Organisasikan 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.

UNMAS DENPASAR

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk meengelola upah dan gaji, memberikan umpan baik kineerja, 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 meningkakan 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 peneempatan, 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 perencanan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
f) Perencanaan karir, yaitu organisasi daapaat memberikan bantuan perencanaa karier bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan.

UNMAS DENPASAR

g) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam peroses penempatan, yaitu untuk keja yang tidak baik menunjukan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.

h) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain peOrganisasian yaitu kekurangan kinerja akan menunjukan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.

i) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk Organisasi 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 Organisasi 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 peOrganisasianya.

UNMAS DENPASAR

b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bgaimana peOrganisasian dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi peOrganisasian yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.

c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kreteria 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 peOrganisasian seharihari, 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 padapeOrganisasian yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi (*motivation*)

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

UNMAS DENPASAR

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

5) Indikator Kinerja Karyawan

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

a) Kualitas

Kualitas Organisasi diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas peOrganisasian 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 Organisasinya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

UNMAS DENPASAR

f) Komitmen Organisasi.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen Organisasi 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 peOrganisasian dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

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

UNMAS DENPASAR

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

UNMAS DENPASAR

gagal memprediksi prestasi Organisasi karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam peOrganisasian.

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 tanganinya. 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

Peneriman 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 menunjukan 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:

UNMAS DENPASAR

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 beOrganisasi baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi, Organisasi 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.

UNMAS DENPASAR

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.

UNMAS DENPASAR

e) Motivasi Organisasi (*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 seOrganisasinya, 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.

UNMAS DENPASAR

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, komunikate, 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:

UNMAS DENPASAR

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

UNMAS DENPASAR

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 rilex dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang.

UNMAS DENPASAR

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 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017;374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun

UNMAS DENPASAR

terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*values*), keyakinan - keyakinan, asumsi - asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2018;236).

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu system nilai, keyakinan dan norma yang dianut oleh anggota dan menjadi pedoman dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

1) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017;512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah

a) Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
c) Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
d) Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
e) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017;171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

a) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
b) Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail.
c) Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

UNMAS DENPASAR

d) Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.

e) Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.

f) Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

g) Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

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

UNMAS DENPASAR

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 Organisasi dalam suatu organisasi atau kelompok, produktifitas, dan berbagai macam peOrganisasian yang harus dilakukan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik membuat adanya Organisasisama yang baik dan membuat karyawan merasa nyaman dalam beOrganisasi.

3) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian Suamah dkk (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah responden diambil sebanyak 35 responden. Teknik analiis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat luna SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sebaiknya PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado

Penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja

UNMAS DENPASAR

Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalajh 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 Organisasi 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) diKabupaten 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 Organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi Organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

UNMAS DENPASAR

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. Iklim

Penelitian Rosmaini (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Organisasi 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 PeOrganisasian 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 Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Kasman dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Selawesi Selatan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan

UNMAS DENPASAR

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 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 menunjukan variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Relawati dan Kasmari (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional, Dan iklim kerja 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 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

UNMAS DENPASAR

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 Organisasi 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 menunjukan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan Organisasi 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 P*engaruh* 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

UNMAS DENPASAR

yaitu Uji Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Saramony & Sapta (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagawaian 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 menunjukan Budaya Organisasi, disiplin Organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suamah dkk (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah responden diambil sebanyak 35 responden. Teknik analiis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat luna SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sebaiknya PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado

UNMAS DENPASAR

Penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalajh 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

UNMAS DENPASAR

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 oleh Susanti dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Budaya OrganisasiDan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club.

UNMAS DENPASAR