

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin berkembangnya perekonomian maupun teknologi di dunia, menyebabkan semakin berkembang dan bermunculan bisnis-bisnis baru di Indonesia yang didirikan oleh pemerintah, warga Negara Indonesia, maupun warga negara asing yang melakukan investasi di Indonesia. Bisnis-bisnis tersebut dapat berupa usaha di bidang jasa maupun produksi untuk mempermudah konsumen atau masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkembangnya bisnis-bisnis di Indonesia ini menyebabkan semakin tingginya persaingan satuperusahaan atau organisasi dengan perusahaan/organisasi lainnya dalam menjual produk maupun jasa yang ditawarkan. Dalam persaingan ini, diperlukan sumber daya manusia yang terampil. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karsa (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar keseimbangan antarkebutuhan pegawai dan organisasi dapat terjaga. Keseimbangan dua hal tersebut merupakan hal terpenting untuk berkembangnya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan merupakan suatu istilah dalam mengidentifikasi hasil kerja seorang karyawan, sehingga dapat dinilai apakah karyawan tersebut bekerja dengan baik. Menurut Wibowo (2017: 324) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2015:123) kinerja merupakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan diukur dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi. Semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawab yang diembannya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Pemakaian herbal sebagai obat-obatan tradisional telah diterima luas di negara-negara maju maupun berkembang sejak dahulu kala. Dalam 20 tahun terakhir perhatian dunia terhadap obat-obatan tradisional meningkat, baik di negara yang sedang berkembang maupun negara-negara maju. Sementara itu obat tradisional adalah bahan atau ramuan yang berupa bahan tumbuhan, bahan hewan, bahan mineral, sediaan sarian (galenik), atau campuran dari bahan tersebut yang secara turun temurun telah digunakan untuk pengobatan, dan dapat diterapkan sesuai dengan norma yang ada. Salah satunya yang dilakukan oleh CV. Nadis Herbal yang bergerak dalam usaha herbal yang kegiatannya adalah menjual berbagai jenis produk *herbal* seperti teh *herbal* dan minyak urut dll. Banyaknya persaingan dalam usaha sejenis, memaksa perusahaan berusaha keras dalam memasarkan produknya.

Berdasarkan pengamatan peneliti dengan staff senior, peneliti menemukan masalah terhadap kinerja pada CV. Nadis Herbal. Berikut rekapitulasi data penjualan pada CV. Nadis Herbal Badung tahun 2022 seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Penjualan CV. Nadis Herbal Badung
Bulan Januari-Desember 2022

No	Bulan	Target (Rp)	Aktualisasi (Rp)	Persen Pencapaian (%)
1	Januari	68,742,640	33,720,732	49.1
2	Februari	68,742,640	42,476,209	61.8
3	Maret	68,742,640	51,231,686	74.5
4	April	68,742,640	50,148,787	73.0
5	Mei	68,742,640	51,231,686	74.5
6	Juni	68,742,640	33,939,009	49.4
7	Juli	68,742,640	35,021,908	50.9
8	Agustus	68,742,640	31,445,794	45.7
9	September	68,742,640	26,476,225	38.5
10	Oktober	68,742,640	43,777,385	63.7
11	November	68,742,640	42,476,209	61.8
12	Desember	68,742,640	41,502,447	60.4
TOTAL		824,911,680	483,448,077	58.6

Sumber: CV. NADIS HERBAL (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa target pembelian atau penjualan produk herbal CV. Nadis Herbal Tahun 2022 sebesar **Rp. 824,911,680,-** hanya tercapai sebesar **Rp. 483,448,077,-** atau sebesar **58,6%**, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan, bisa dilihat melalui data aktualisasi yang lebih rendah dari target penjualan. Hal ini bisa disebabkan karena kurang optimalnya kinerja karyawan serta kurangnya kekompakan dalam bekerja sehingga tidak mampu melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun bersumber dari organisasi, faktor

penyebab dari karyawan itu sendiri terdapat kemampuan atau kompetensinya sedangkan faktor yang bersumber dari organisasi itu adalah pengaruh seberapa baik seorang pemimpin memberdayakan pengikutnya, bagaimana mereka mampu menghargai pekerjaan dan bagaimana pemimpin membantu meningkatkan kemampuan pekerja melalui pembinaan, pendampingan, dan konseling (Wahyuni & Syamsir, 2020).

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada staff senior CV. Nadis Herbal terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal terjadi karena kurangnya kerja sama terhadap sesama karyawan (*teamwork*), dimana tugas dan tanggung jawab hanya dilakukan oleh beberapa orang saja, sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak ada kontribusi antar sesama karyawan.

Menurut Sari & Wibowo (2021) *Teamwork* (kerja tim) adalah kegiatan terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Hal itu dikatakan sebab pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan memiliki dampak positif yang sangat baik, antara lain pekerjaan akan menjadi cepat selesai dan tepat waktu, beratnya pekerjaan akan menjadi ringan terutama pekerja di bidang lapangan. Selain itu, Adil & Hamid (2020) mengemukakan *teamwork* adalah peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berbagi ide-ide terbaik. *Teamwork* dapat diartikan sebagai sikap karyawan dalam bersaing secara sehat melalui pengalaman dan pemecahan masalah secara tepat sesuai dengan keahlian masing-masing.

Yasa, dkk (2021) menjelaskan bahwa *teamwork* (kerjasama tim) merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan individu untuk memenuhi pencapaian

tujuan bersama. Dari hasil temuan yang dilakukan oleh Aprianti dkk (2022) menunjukkan bahwa *teamwork* (kerjasama tim) dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Putra, dkk (2022) dan Zamzany dkk (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *teamwork* (kerjasama tim) terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki kerjasama tim yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) yang menyatakan bahwa *teamwork* (Kerjasama tim) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyak penelitian tentang kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Artha, dkk (2022), Parta & Mahayasa (2021), Ajid, dkk (2023), Anda (2020) yang menyatakan bahwa *teamwork* (kerjasama tim) berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun yang mempengaruhi peningkatan kinerja selain *teamwork* yaitu, kompetensi mempengaruhi peningkatan kinerja.

kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal juga dipengaruhi oleh kompetensi, yaitu terlihat dari karyawan di tingkat pelaksana/karyawan kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa karyawan saja, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, ketrampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Padahal menurut Mathis & Jackson (2006), sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diantaranya memiliki ciri: focus terhadap pelanggan, berorientasi pada kerjasama tim dan hasil kerja, inovatif, memiliki pengalaman teknis, mampu beradaptasi. Hal lain yang dapat

menunjukkan rendahnya kompetensi karyawan adalah masih sulitnya diperoleh data yang *up to date* yang disebabkan kurang adaptasi terhadap perubahan. Dan hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan karyawan terhadap pelanggan customer.

Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karakteristik tersebut tidak terlihat dan tergambar dalam kesatuan perilaku yang berupa sikap. Definisi kompetensi menurut Hutapea & Thoha (2018:4), yaitu: “Kompetensi 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”. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya.

Dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan seorang karyawan, peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan. Dengan adanya kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurnia & Andi (2022)

menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Octavius & Ni (2022) dan Lumanauw (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jamal dkk (2022) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Banyak penelitian tentang kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Amellya, dkk (2022), Djalante dkk (2022), Rosnidah dkk (2022), Prajitiasari dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun yang mempengaruhi peningkatan kinerja selain team work dan kompetensi yaitu, komunikasi mempengaruhi peningkatan kinerja.

Ada beberapa karyawan yang merasa bahwa komunikasi yang diterapkan pada perusahaan dirasa belum maksimal dan sesuai. Keluhan karyawan terkait pekerjaan mereka yang dirasa kurang sesuai, komunikasi perihal tugas dan pekerjaan yang diberikan serta sarana aspirasi mereka yang harusnya bisa dilakukan melalui komunikasi masih terjadi dalam CV. Nadis Herbal. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk itu, komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjalannya aktivitas. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Dengan adanya komunikasi yang

baik suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar, efektif dan berhasil.

Menurut Susanto & Anisah (2019) komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Komunikasi harus dilakukan dengan efektif agar tidak ada miskomunikasi yang akan memperlambat aktivitas perusahaan dan membawa kerugian (Hartati dkk 2019). Komunikasi yang baik akan meminimalisir adanya informasi penting yang terlewatkan sehingga akan mampu membantu meningkatkan kinerja

Hampir setiap orang setuju bahwa komunikasi diantara mereka dan antara mereka dengan lingkungan merupakan sumber kehidupan dan kedinamisan organisasi (Nurhidayat 2022). Dari hasil temuan yang dilakukan oleh Abdullah (2022) menunjukkan bahwa komunikasi dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Halim & Meliza (2022) dan Fahraini & Syarif (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki komunikasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Palup dkk (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyak penelitian tentang kinerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Mamesah dkk (2022), Harsanto & Fakhri (2022), Marceline dkk (2021), Ferdian & Charitas (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan

penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Team work, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nadis Herbal Badung.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal Badung?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal Badung?
3. Bagaimanakah pengaruh komunikasi ini terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nadis Herbal Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau kegunaan yang spesifik, baik secara teoritis maupun

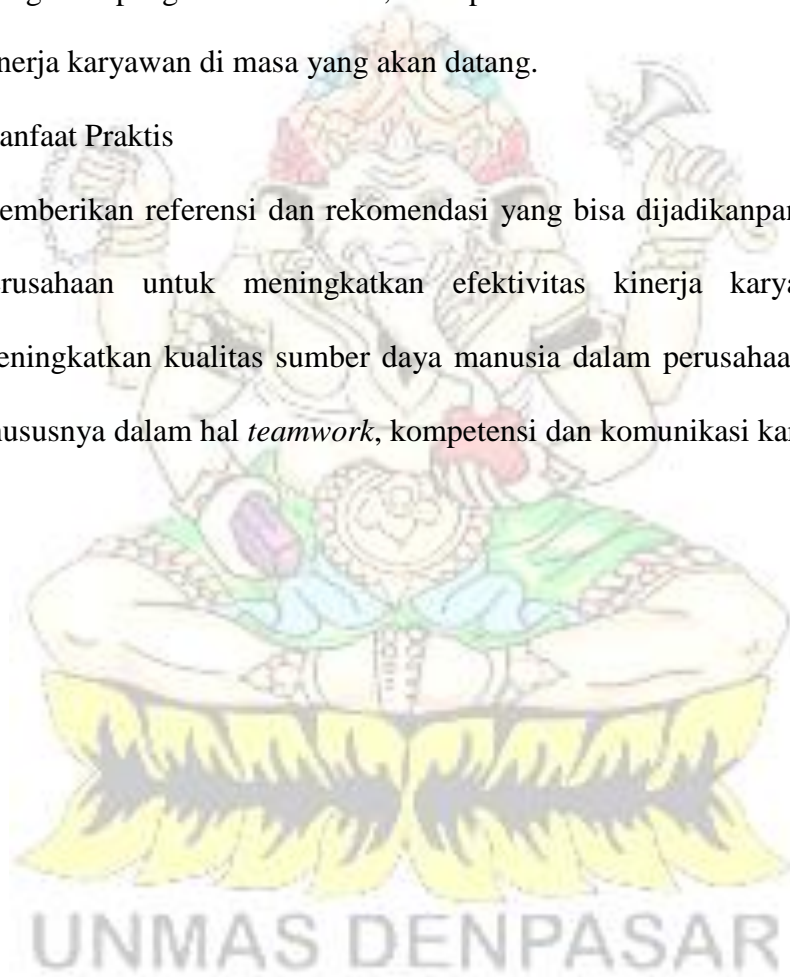
secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh *teamwork*, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh *teamwork*, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Memberikan referensi dan rekomendasi yang bisa dijadikan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, khususnya dalam hal *teamwork*, kompetensi dan komunikasi karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimberg dalam Mahennoko, 2011).

Dalam teori ini dijelaskan bahwa salah satu karakteristik perilaku yang memiliki tujuan adalah perilaku tersebut harus terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, atau dalam artian seseorang dalam memulai suatu pekerjaan maka akan berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu harus tercapai. Locke (1968) menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide serta niat seseorang, sementara sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *goal setting theory* mengisyaratkan seorang individu berkomitmen berdasarkan suatu tujuan, ketika seorang individu tersebut mampu berkomitmen dalam mencapai tujuannya maka akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi dalam kinerja.

Goal setting theory dipilih karena isinya sesuai dengan apa yang ingin peneliti bahas dalam penelitian. Peneliti ingin membahas mengenai pengaruh *team work*, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan, sementara variabel *team work*, kompetensi, dan komunikasi sebagai faktor penentu serta perilaku yang harus berlangsung terus menerus agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Menetapkan suatu tujuan baik dari karyawan maupun dari perusahaan merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pelatihan.

2.1.2 Teamwork

1. Pengertian teamwork

Pada sebuah organisasi setiap karyawan pasti dituntut untuk saling bekerjasama tidak hanya dalam dunia kerja tapi di lingkungan sosial pun manusia diharuskan untuk bekerjasama dalam membangun sebuah peradaban yang baik. *Teamwork* (kerjasama) diyakini dapat mempermudah dan memperlancar setiap tujuan karena dengan kerjasama beban-beban kerja dapat dibagi. Sebuah organisasi dalam melakukan kerjasama dalam tim (*teamwork*) yang sukses perlu membangun dan mengkomunikasikan tujuan organisasinya dengan baik. *Teamwork* sendiri dengan sebagai bentuk saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang ingin dicapai organisasi (Artha dkk 2022). Menurut Priskilla & Santika (2019) menyatakan *Teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. *Teamwork* juga bagaikan sebuah orkestra yang saling bekerja sama menimbulkan suatu musik yang indah. Bila salah

seorang pemain salah memainkan alat musiknya maka akan menimbulkan disharmonis. *Teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Berdasarkan penjelasan mengenai *teamwork* dari berbagai teori di atas, maka juga dapat di ambilsebuah kesimpulan bahwa *teamwork* adalah kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama di dalam tim yang saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi team work

Faktor - faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (2007:114-119) sebagai berikut :

a. Sasaran yang Jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

b. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

c. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

d. **Komitmen Bersama**

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

e. **Komunikasi**

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

3. Indikator-indikator *teamwork*

West (2012) menetapkan indikator-indikator kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

a. **Tanggung jawab**

Dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.

b. **Saling berkontribusi**

Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

c. **Pengerahan kemampuan secara maksimal**

Yaitu, dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

Menurut Wahyudi & Zaki (2022) yang mengemukakan indikator-indikator *teamwork* yaitu:

a. **Kepemimpinan partisipatif**

b. **Tanggung jawab yang dibagikan**

c. **Pelayanan tujuan**

d. **Komunikasi yang intensif**

e. Fokus pada tugas

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut West (2012) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi karyawan adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Menurut Rosnidah dkk (2022) Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi menurut Spencer & Spencer (2003) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi

Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besardan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

- 2) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasimenghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

3. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan Indikator Kompetensi Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman

yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

e. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Adapun penelitian menurut Sutrisno (2011:204) indikator-indikator kompetensi antara lain:

a. Pengetahuan

b. Pemahaman

- c. Keterampilan
- d. Sikap
- e. Nilai
- f. Minat

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut Sugiyanto & Santoso (2018) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara pihak yang berperan sebagai pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang ada. Menurut Rialmi & Morsen (2020) komunikasi adalah peristiwa sosial yang sangat dominan yang terjadi antar manusia untuk berinteraksi. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu kelompok akan memperlancar suatu proses tercapainya suatu tujuan. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efek-tif sesuai dengan tujuan suatu kelompok tersebut. Komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain.

Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut (Lutfi, 2019:14). Sedangkan menurut Suranto (2020) Komunikasi sebagai sebuah tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan menggunakan pesan; dari proses tersebut, pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama dalam memberi arti pada pesan dan simbol yang

dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima. Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain melalui media yang menimbulkan efek atau interaksi tertentu.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Rivai (2004:428) faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

a. Jabatan

Level jabatan sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.

b. Tempat

Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.

c. Alat Komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti Hand Phone.

d. Kepadatan Kerja

Kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi. Kesibukan kerja yang terjadi memungkinkan mereka tidak sempat atau tidak ada waktu untuk berkomunikasi dengan yang lain.

3. Indikator Komunikasi

Menurut penelitian Almahdi & Adiwati (2022), Terdapat beberapa indikator pada komunikasi meliputi:

a. Keterbukaan

Suatu pihak berkomunikasi kepada pihak lain dengan berbicara secara terang – terangan, dalam artian keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar para individu dapat terbuka dalam menerima segala informasi serta memiliki keinginan untuk memberikan informasi mengenai individu tersebut yang dipandang dengan relevan sebagai pembicaraan dengan seorang lawan bicara.

b. Empati

Dapat merasakan bagaimana perasaan yang dimiliki orang lain dengan mencoba mengerti perasaan orang tersebut melalui cara yang sama sehingga dapat memperoleh perasaan yang selaras.

c. Dukungan

Melalui dukungan guna bisa mencapai komunikasi dengan pribadi lainnya secara efektif. Dukungan dapat terjadi melalui hal yang terucap maupun tidak terucap. Dukungan dengan tidak terucap bukan berarti memiliki konotasi buruk atau negatif, namun bisa diartikan sebagai aspek yang positif melalui sisi komunikasi.

Adapun penelitian menurut Suranto (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi ialah:

a. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

c. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudiansikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

e. Tindakan

Yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan. ap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut Almahdi & Adiwati (2022) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan dimana merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pendapat Silalahi dkk (2021) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah manifestasi dan hasil kerja yang karyawan capai berkaitan dengan peran ataupun tugas individu pada organisasinya serta terikat pada nilai maupun suatu standar yang tertentu oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Frimayasa & Lawu, 2020)

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (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 pegawai 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*)

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.

3. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa, indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Dapat dilihat dari kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Sedangkan menurut Bintoro Dan Daryanto (2017:107) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja

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

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c. Ketepatan Waktu

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. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2013:75) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi, etika kerja dan team work terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,003 < 0,05$), hubungan antara pengaruh etika kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,010 <$

- 0,05). hubungan antara pengaruh team work terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,009 < 0,05$).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Artha dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul peran etos kerja kaizen, *teamwork* dan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Didapatkan hasil bahwa variabel etos kerja kaizen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$), hubungan antara pengaruh *teamwork* terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,019 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).
 3. Penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi dan *teamwork* (kerjasama tim) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima. Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,029 < 0,05$), hubungan antara pengaruh *teamwork* terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).
 4. Penelitian yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh keterampilan kerja, team work, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. Didapatkan hasil bahwa variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,038 < 0,05$), hubungan antara

pengaruh *teamwork* terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,027 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Zamzany dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul analisis *teamwork* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya. Didapatkan hasil bahwa variabel *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,003 < 0,05$), hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Alviani & Nuvriasari (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. Didapatkan hasil bahwa variabel perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,008 < 0,05$), hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,218 > 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh *teamwork* terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,391 > 0,05$).
7. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *human relation* dan *team work* terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru. Didapatkan hasil bahwa variabel *human relation* memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,020 < 0,05$), hubungan antara pengaruh *teamwork* terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,358 > 0,05$).

8. Penelitian yang dilakukan oleh Octavianus & Ni (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Selama Masa Covid-19. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$), hubungan antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,011 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,001 < 0,05$).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$), hubungan antara pengaruh karakteristik terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,642 > 0,05$).
10. Penelitian yang dilakukan oleh Amellya dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$), hubungan antara pengaruh motivasi

terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).

11. Penelitian yang dilakukan oleh Djalante dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$), hubungan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).
12. Penelitian yang dilakukan oleh Rosnidah dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,003 < 0,05$), hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).
13. Penelitian yang dilakukan oleh Wakdomi dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,206 > 0,05$), hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dimana hasil

penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,001 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,021 < 0,05$).

14. Penelitian yang dilakukan oleh Jamal dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,767 > 0,05$), hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,001 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,798 > 0,05$).
15. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayat (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$), hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,060 < 0,05$).
16. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Didapatkan hasil bahwa

variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,004 < 0,05$).

17. Penelitian yang dilakukan oleh Halim & Meliza (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan. Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($0,044 < 0,05$), hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,043 < 0,05$).
18. Penelitian yang dilakukan oleh Fahraini & Syarif (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,001 < 0,05$), hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh komunikasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).
19. Penelitian yang dilakukan oleh Mamesah dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,002 < 0,05$), hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja ($0,005 < 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,004 < 0,05$).

20. Penelitian yang dilakukan oleh Palupi dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi, motivasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Wika Daerah Cilacap. Didapatkan hasil bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,086 > 0,05$), hubungan antara pengaruh Motivasi terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,615 > 0,05$). Selanjutnya hubungan antara pengaruh Reward terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).
21. Penelitian yang dilakukan oleh Najati & Susanto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. Didapatkan hasil bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja ($0,783 > 0,05$), hubungan antara pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja dimana hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($0,000 < 0,05$).

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

Tahun	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		TW	KT	KM	KK	
1	Putra dkk (2022) pengaruh kompetensi, etika kerja dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan	✓	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi, etika kerja dan team work memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2	Artha dkk (2022) Peran etos kerja kaizen, <i>teamwork</i> dan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel etos kerja kaizen, teamwork dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
3	Anhar & Aprianti. (2022) Pengaruh komunikasi dan <i>teamwork</i> (kerjasama tim) terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima	✓		✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi dan teamwork memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4	Parta & Mahayasa (2022) Pengaruh keterampilan kerja, <i>teamwork</i> , dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel keterampilan kerja, team work, dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5	Zamzany dkk (2022) Analisis <i>teamwork</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya.	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel teamwork dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
6	Alviani & Nuvriasari (2022) Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja,	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan

	dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia				terhadap kinerja, Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dan pada variabel team work berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
7	Prasetyo & Anggriani (2023) Pengaruh <i>human relation</i> dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel <i>human relation</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, variabel team work berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
8	Octavianus & Ni (2022) Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Selama Masa Covid-19.		✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
9	Lumanauw (2022) Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya		✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan karakteristik individu memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
10	Amellya dkk (2022) Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.		✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
11	Djalante dkk (2022) Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja Aparatur		✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja

	Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.					memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
12	Rosnidah dkk (2022) Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah.		✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
13	Wakdomi dkk (2022) Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat		✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, pengaruh variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif signifikan.
14	Jamal dkk (2022) Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas.		✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan komunikasi terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan
15	Nurhidayat (2022) Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
16	Arifuddin & Abdullah (2022) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

	Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare					
17	Halim & Meliza (2022) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Maxin Paint Medan.			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja
18	Fahraini & Syarif (2022) Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
19	Mamesah dkk (2022) Pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
20	Palupi dkk (2022) Pengaruh komunikasi, motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan PT Wika Daerah Cilacap.			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel Pengaruh komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
21	Najati & Susanto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta.	✓		✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel Pengaruh komunikasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.