

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Andi, dkk. (2020:63). Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktoryang sangat penting dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting keorganisasian perusahaan untuk mencapai yang tinggi yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam kompetensi, serta penempatan yang sesuai guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing- masing sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam

bekerja.

Menurut (Didi Wandi, dkk. 2019:22) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu, hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Priansa, 2018:297) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Keseluruhan proses intruksi itu akansangat bermanfaat bagi

pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dari Ardiansyah (2019:25) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Dewi (2021:169) pengaruh komunikasi mendapatkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Berdasarkan penelitian Astria (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sembiring (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian Donny dan Eko (2019) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Budi Yanti (2021) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung sebagai tempat penelitian yang beralamat di Pusat Pemerintahan Badung, Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung adalah sebuah lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Badung yang diberikan tugas mulia untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat luas di wilayah kabupaten Badung yang dipimpin oleh I Made Agus Aryawan ST. MT. Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. Didirikan pada tahun 2016 dengan jumlah pegawai 56 pegawai. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung mengutamakan pada kekuatan inovasi secara berkesinambungan dan berkembang baik dalam pengembangan sumber daya manusia, manajemen maupun infrastruktur kearah peningkatan kualitas pelayanan yang lebih baik. Selanjutnya Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung juga merencanakan pengembangan cakupan pelayanan yang bertumpu pada kemampuan yang dimiliki.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung yang menunjukkan rendahnya sikap kerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung menunjukkan masalah yang terkait dengan rendahnya sikap kerja pegawai. Setiap bulannya manajemen Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung melakukan penilaian kepada semua karyawan dan manajemen, kriteria penilaiannya terdiri dari 13 aspek yaitu: kerapihan, 3S (senyum, salam, sapa), komunikasi, ketelitian, interaktif, kebersihan, keramahan, efektifitas, *team work*, motivator, inisiatif, responsive, efisiensi

.Hal tersebut bisa dilihat pada tabel 1.1, berikut ini merupakan tabel jenis Penilaian Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung periode Agustus s/d Desember 2023:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan di Kantor Dinas
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Badung Periode Agustus s/d Desember 2023

No	Kriteria	Target	Bulan					Rata-Rata Pencapaian Kinerja
			Aug	Sept	Okt	Nov	Des	
1	Kerapian	85	85	85	85	85	85	85
2	Senyum, Salam, Sapa	85	85	85	85	85	85	85
3	Komunikasi	85	80	77	79	80	81	79
4	Ketelitian	85	80	82	80	81	80	82
5	Interaktif	85	85	85	85	85	85	85
6	Kebersihan	85	85	85	85	85	85	85
7	Keramahan	85	80	80	75	84	85	80
8	<i>Team Work</i>	85	80	79	79	81	77	78
9	Efektifitas	85	81	80	82	85	80	83
10	Motivator	85	80	80	75	75	75	77
11	<i>Responsive</i>	85	80	80	80	80	81	82
12	Inisiatif	85	80	80	80	80	80	80
13	Efisiensi	85	80	80	80	80	80	80

Sumber : Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.(2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dari setiap divisi baik kepala dinas, kepala bidang, sekretaris, dan kepala seksi terdapat beberapa aspek yang masih di

bawah batas minimal yang diterapkan oleh perusahaan yaitu rata-rata nilai 85. Hal itu terlihat pada penilaian kinerja karyawan terdapat aspek komunikasi, ketelitian, keramahan, efektifitas, *team work*, motivator, inisiatif, *responsive*, dan efisiensi yang masih dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hanya aspek kerapihan, 3S (senyum, salam, sapa), interaktif, dan kebersihan yang memenuhi target.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terkait rendahnya kinerja karyawan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung disebabkan oleh belum adanya kemauan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Belum maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari tingkat ketelitian untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dihasilkan belum memuaskan seperti, kesalahan dalam penginputan data transaksi, adanya antrian yang panjang di bagian administrasi. kurang ramah dalam melayani, kerja sama antar karyawan yang belum berjalan dengan baik dan terkesan bekerja terlalu sendiri-sendiri, serta sering terjadinya miss komunikasi yang mengakibatkan kesalahpahaman dan pimpinan kurang memberi motivasi terhadap pegawai yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diperkirakan disebabkan rendahnya komunikasi di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana nilai rata – rata yang didapatkan sebesar 79, tidak sesuai dengan

target nilai yang di tentukan, dimana adanya komunikasi yang belum efektif seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan terhadap evaluasi tentang kerja pegawai.

Selain faktor komunikasi, rendahnya kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diperkirakan disebabkan oleh motivasi dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana tingkat rata-rata nilai diperoleh sebesar 78 tidak sesuai target nilai yang di tentukan , dimana kurangnya peran pimpinan dalam memotivasi karyawannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dan target yang diharapkan perusahaan tidak tercapai lalu karyawan yang berprestasi kurang diperhatikan oleh atasan, atasan kurang memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan, dan atasan kurang memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Selain kedua faktor tersebut, rendahnya kinerja karyawan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diperkirakan disebabkan oleh kerjasama tim dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana tingkat rata-rata nilai diperoleh sebesar 77 tidak sesuai target nilai yang di tentukan ,. Dimana tidak adanya kerjasama yang baik, kurang memiliki rasa saling percaya dan saling mendukung dalam pekerjaannya sebagai sesama pegawai, sehingga dapat menimbulkan sikap saling tidak peduli terhadap pegawai atau bidang lain, bahkan dapat menimbulkan sikap

di mana saling menyalahkan antara para pegawai sehingga dapat menimbulkan juga konflik individu dari masing-masing pegawai dan menjadi penghambat kinerja sehingga belum mampu untuk mewujudkan visi-misi nya yang ingin dicapai oleh Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pokok permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung ?
- 3) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam

penelitian ini adalah :

- 1) Untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun empiris. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi dan Penempatan terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi yang sejenis.

2) Manfaat Praktis

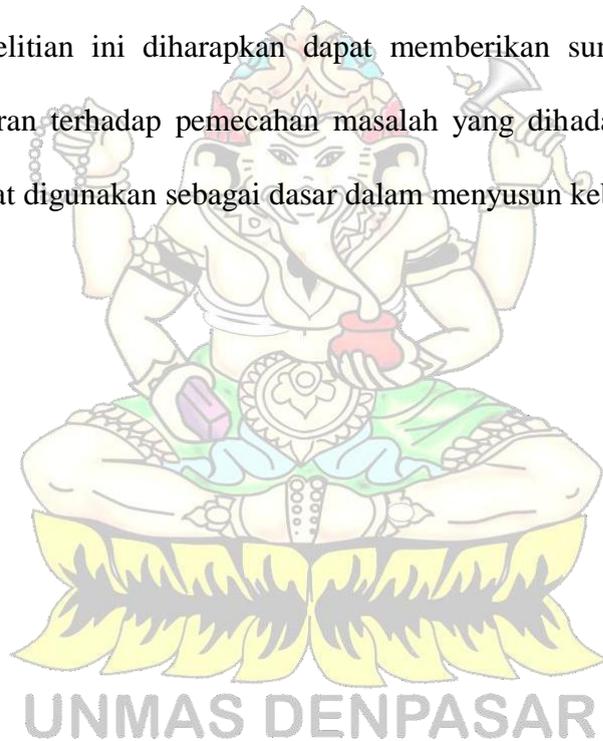
1. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori yang

diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan dilapangan yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap kinerja pegawai dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis, universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019:168). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019:168). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan

motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. (Purnamasari, 2019:168). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain

tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara (Marceline, dkk. 2021). Komunikasi sebagai “Bertukar informasi antara pengirim dan penerima, dan menarik kesimpulan yang muncul dari persepsi yang dibentuk oleh makna sesuatu di antara individu- individu yang terlibat (Kreitner dan Kinicki (Sianturi, 2020). Komunikasi adalah interaksi antar pribadi dengan menggunakan simbol-simbol linguistik sistem, seperti sistem simbolverbal (kata-kata dan non-verbal) Win net (Sianturi, 2020). Choon Hee, dkk (2019) Komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan mempertahankan hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Sopiah (2008) mengemukakan “Komunikasi diartikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik lisan, tertulis atau menggunakan alat komunikasi”. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2.1.2.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Sopian (Didi Wandu, dkk. 2019), ada beberapa fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendalian perilaku organisasi.
- b) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.

- c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- d) Komunikasi berperan sebagai dan pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

2.1.2.3 Unsur Komunikasi

Menurut Suharsono & Dwiantara (Didi Wandi, dkk. 2019),

ada lima unsur yang terkait dengan konsep komunikasi, yaitu:

- a) Unsur *Who* (Siapa)
- b) Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan)
- c) Unsur *Which Channel* (media/saluran)
- d) Unsur *to Whom* (kepada siapa)
- e) Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

2.1.2.4 Proses Komunikasi

Menurut Effendi (Didi Wandi, dkk 2019), ada dua proses komunikasi, yaitu:

- f) Proses komunikasi primer

Dilakukan dengan menggunakan symbol, symbol yang digunakan itu berupa bahasa, kial (gestur), isyarat, gambar, warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan(komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikan) mampu memahami isi pesan yang

disampaikan komunikator. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat persuasif (nasihat, larangan, ajakan, dan sebagainya).

g) Proses komunikasi sekunder

Pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan sebagainya. Proses sekunder akan lebih efisien dan efektif untuk menyebarkan pesan-pesan yang bersifat informatif, misalnya pengumuman atau pemberitahuan sesuatu yang bersifat masal (untuk khalayak banyak), berbagai berita misalnya situasi perekonomian, politik, sosial, di Indonesia yang ditujukan untuk masyarakat Indonesia.

2.1.2.5 Indikator – Indikator Komunikasi

Mangkunegara (Falah, dkk 2021) Indikator komunikasi ada 5, yaitu: **UNMAS DENPASAR**

h) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang atau orang lain.

i) Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

j) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

k) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

l) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Dr. Saira Baloch, dkk (2019:29) Motivasi adalah pengaturan dari proses kecemasan oleh jenis potensi yang memperkuat kinerja melalui itu menuju tujuan tertentu. Menurut (Malayu Hasibuan (Nolisa dan Edalmen. 2017:346) mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (Sianturi, 2020:1110) motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan, untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut (Wardan, dkk, 2020:2) motivasi berasal dari kata “motivation” yang berarti “bergerak”. Motivasi adalah hasil dari sejumlah proses internal atau eksternal dalam diri seseorang, yang mengarah pada sikap semangat dan kegigihan dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Menurut (Mangkunegara (Julianry, dkk. 2019:238) motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat di atas bahwa motivasi adalah mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia dimana di dalam motivasi terdapat proses intensitas, arah dan ketekunan individu, serta adanya dorongan untuk melakukan sesuatu untuk berperilaku

positif dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan lembaga / perusahaan sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Anyim dan Chidi (Safitri, 2017:24) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

m) Faktor Moneter atau *financial*

1) Gaji atau Upah

Gaji atau upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu faktor pertimbangan untuk pemberian gaji atau upah adalah biaya hidup dan kemampuan perusahaan untuk membayar.

2) Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada pegawai yang lenih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para pegawai harus diberi jumlah bonus yang cukup.

3) Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan Kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

4) Insentif Khusus Individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada pegawai untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

n) Faktor non Monoter atau *non financial*

Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut, yaitu:

1) Status dan Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada pegawai maka pegawai tersebut akan merasa termotivasi karena pegawai lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi dalam perusahaan.

2) Apresiasi dan Pengakuan

Pegawai harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi datang juga dari pihak mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

3) Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada pegawainya.

4) Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti

sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi pegawai.

5) Keamanan Kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada pegawai juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi pegawai. apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan pegawai meninggalkan perusahaan.

6) *Job Enrichment*

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi pegawai. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

7)

Partisipasi Pegawai

Mengajak pegawai untuk menjadi anggota lingkaran inti atau semacam komite atau bentuk lain dari partisipasi pegawai juga dapat memotivasi angkatan kerja.

8) Hubungan *Cordial* atau Rumah

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi pegawai.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (Nurjanah, 2018:27), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut, yaitu:

- o) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, mium, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

p) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

q) Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

r) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan.

s) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah akan kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan.

2.1.4 Kerjasama Tim

2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Griffin (2020:1110) kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hamper sama supervise, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi, dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mackall (Donny dan Eko, 2019:19) Kerjasama tim atau teamwork adalah proses dimana sekelompok orang dan keahlian mengumpulkan sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama. Menurut Budi Yanti (2021:53) Kerjasama tim merupakan suatu yang penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawab pegawai. Menurut (Mathis dan Jackson, 2017) Kerjasama tim adalah mendorong produktivitas, keterlibatan karyawan, rasa saling percaya, pembelajaran karyawan yang lebih luas, dan penggunaan keragaman pengetahuan yang lebih besar.

2.1.4.2 Manfaat Kerjasama Tim

Berikut ada beberapa manfaat dari Kerjasama tim menurut Kaswan (Dita, 2020:29) :

- t) Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan

pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.

- u) Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
- v) Cenderung mengsailkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.
- w) Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
- x) Meningkatkan inovasi yang sebenarnya terjadi Ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran Bersama.

2.1.4.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Dewi (Panggiki, dkk. 2017:29) secara garis besar indikator- indikator dari kerjasama tim adalah, sebagai berikut:

- y) Kerjasama.

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.

- z) Kepercayaan (*trust*).

Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh- sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukan.

- a) Kekompakan.

Kekompakan adalah bekerja dengan sesame teratur dan rapi, Bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang

biasanya ditunda adanya saling ketergantungan.

b) Kejujuran.

Dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.

c) Pemberian Tugas.

Pemberian tugas yaitu memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (Donny, 2020:20) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (Falah, dkk. 2021:60) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Gondal (Didi Wandi, dkk. 2019:22) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Mangkuprawira (Mulyani, dkk. (2021:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan

tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Menurut Murpy dan Cleveland (Mulyani, dkk. (2021:175)) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.5.2 Kriteria – Kriteria Kinerja Pegawai

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021).

Menurut Afandi, P. (2018:85) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada

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

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

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi, P. (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan perasaan seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya (Ulum, 2021). Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai

- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

2.1.5.5 Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Faluh, dkk. 2021:60) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas
Kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b) Kuantitas
Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu
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
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian
Tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat

menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

- 1) Sianturi dan Tampubolon (2020). Dengan judul pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan karir pengembangan terhadap kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan karir dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. karir pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten

Badung khususnya pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Choon Hee, dkk. (2019). Dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung khususnya pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak

pernah dilakukan.

- 3) Didi Wandu, dkk. (2019). Dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Teknik Regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini digunakan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Sudarma Yasa, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh teamwork dan komunikasi internal terhadap kinerja. Variabel

independen dalam penelitian ini adalah teamwork dan komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Falah, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama- sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Yuyun Yuniasih (2021). Dengan judul yaitu pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin dan komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, dan tempat penelitian sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama- sama menggunakan variabel

independent komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

- 1) Olivia Theodora (2021). Dengan judul yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Baloch, dkk. (2019). Dengan judul yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2016. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Julianry, dkk. (2019). Yaitu pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan

analisis *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu PINTU Kabupaten Badung dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Wardani, dkk. (2020). Dengan judul yaitu pengaruh motivasi, kompetisi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan analisis Regresi Linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu

kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Kristianti, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif, analisis Regresi Linier Berganda, analisis Koefisien Determinasi, analisis Koefisien Korelasi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama- sama menggunakan variabel independent motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten

Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Nolisa dan Edalmen (2021). Dengan judul pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan pelatihan dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *PLS Algorithm*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Donny dan Eko (2019). Dengan judul yaitu pengaruh LMX dan teamwork terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh LMX dan teamwork dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Koefisien Determinasi. Hasil menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Kerjasama tim berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Sheeba Khan dan Al Mashikhi (2019). Dengan judul yaitu pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kerjasama tim dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel

dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Joy Kelemba, dkk. (2017). Dengan judul yaitu pengaruh teamwork practices terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah teamwork dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Statistik Deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Budi Yanti (2021). Dengan judul yaitu pengaruh Kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. variabel independen dalam penelitian ini adalah Kerjasama tim dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Kojongian, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. variabel independent dalam penelitian ini adalah

pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 6) Sudarma Yasa, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh teamwork dan komunikasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

