

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam sebuah lembaga pendidikan. Fenomena utama yang saat ini terjadi di lembaga pendidikan adalah kualitas guru dan dosen (SDM). Pendidikan masyarakat gagal menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam hal kecerdasan, moralitas, spiritualitas, profesionalisme sertadaya saing atau daya saing bangsa. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi sekolah dalam mencapai tujuan, peran seorang guru dalam mencapai tujuan sekolah dapat di lihat melalui kinerja guru. kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh guru selama kegiatan pembelajaran. Saat ini guru dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar yang bersifat kooperatif, sehingga dapat merangsang para peserta didik untuk ikut terjun aktif dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, dan guru hanya sebagai seorang fasilitator.

Guru harus dapat menguasai berbagai macam bentuk dari metode dan model pembelajaran, serta dalam penggunaan alat bantu media pembelajaran agar dalam kegiatan belajar mengajar peserta didik tidak merasa monoton dan merasa jenuh. Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan motivasi agar mampu mendorong seorang guru dalam meningkatkan kualitas mengajar. Ketika dunia terus menyusut, sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi lebih penting dari sebelumnya. SDM harus secara konsisten berkinerja seperti yang diharapkan jika perusahaan

ingin memenuhi tujuannya. Orang-orang yang bekerja disana adalah sumber kehidupan organisasi. Tujuan dari struktur ini adalah untuk menyediakan kerangka kerja bagi keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dan ditangani oleh orang-orang, berdasarkan berbagai perspektif tentang apa persyaratan tersebut. Sampai saat itu, orang perlu memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi. Demi tercapainya tujuan pendidikan tersebut pemerintah harus memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap penyelenggaraan pendidikan, yakni salah satunya adalah tenaga pendidik. Kinerja tenaga pendidik harus ditingkatkan agar dapat ikut serta mewujudkan tujuan Pendidikan Rindra ,(2021).

Mengingat peranan guru yang sangat penting, maka guru menjadi personal yang terlibat langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan demi mencapai tujuan pendidikan. Peranan guru dalam proses pendidikan tak tergantikan, dan guru bahkan menjadi tokoh utama bagi anak-anak didiknya untuk dicontoh dan diteladani. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin tinggi sumber daya manusia, maka semakin baik tingkat pendidikan, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Ginting,(2020)Secara publik kinerja ialah deskriptif pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan/pekerjaan atau program dalam meraih sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Namun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, kinerja adalah output (keluaran) atau hasil dari kegiatan/pekerjaan atau program yang mau atautelah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Ginting,(2020)Dari beberapa penjelasan di atas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian sebuah kegiatan/pekerjaan/program dari sebuah organisasi dalam mewujudkan cita-cita organisasi, yaitu tujuan, visi dan misi organisasi dengan cara melakukan pengukuran baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga memiliki beberapa elemen diantaranya; a) pekerjaan wajib dilakukan secara legalitas, yang artinya setiap individu dalam melaksanakan tugas harus sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, b) hasil kerja, berarti hasil akhir yang diperoleh pada saat melakukan aksi, c) suatu pekerjaan tidak boleh melanggar peri kemanusiaan, yaitu norma dan etika umum yang berlaku, d) orang mendapatkan wewenang dan tanggungjawab saat melaksanakan tugas Effendi,(2019)

Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar.

Smp Negeri 2 Gianyar merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri di daerah Gianyar, yang tepatnya berlokasi di Jln.Dauh Uma Bitera, Gianyar, Bitera, Kec. Gianyar, Kab. Gianyar Prov. Bali. Smp Negeri 2 Gianyar juga merupakan sekolah yang memiliki visi menjadi sekolah yang berkarakter, bermutu, berwawasan budaya dan lingkungan, serta misi menjadikan peserta didik berbudi pekerti, unggul dalam berprestasi berlandaskan Tri Hita Karana. Smp Negeri 2 Gianyar masih bertahan sampai saat ini. Smp Negeri 2 Gianyar sudah memiliki nilai akreditasi sekolah A. Pada Tahun ini Smp Negeri 2 Gianyar memiliki 21 ruang belajar dan total 1262 orang siswa dari kelas 7, 8 dan 9 SMP. Untuk tenaga pendidik yaitu guru di tahun 2022, Smp Negeri 2 Gianyar memiliki jumlah tenaga pendidik atau guru sebanyak 60 orang guru. Kinerja guru yang baik tidak bisa terwujud begitu saja, tanpa dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal yang sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, penulis mengamati faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor internal, yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerja guru antara lain adalah komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja guru.

Oleh karena itu, upaya meningkatkan mutu pendidikan, maka usaha meningkatkan kinerja guru harus dapat dimaksimalkan oleh lembaga pendidikan. Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat

meningkatkan mutu sekolah.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam mengelola proses pembelajaran mulai dari bagaimana seorang menilai pembelajaran sampai pada perbaikan dan pengayaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu komunikasi, komunikasi jadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam organisasi makna komunikasi berperan sangat penting. Menurut Pratiwi,(2023) komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi . Dalam kehidupan berorganisasi tentu perlunya komunikasi, yaitu komunikasi yang baik dan tepat yang bisa membangun hubungan solidaritas antar anggota organisasi dan pimpinan. Jadi bisa dikatakan salah satu ciri organisasi sehat adalah terbentuknya komunikasi yang sehat dan baik. Warpindyastuti,(2023) Tanpa komunikasi yang baik dan benar sebuah organisasi akan kesulitan dalam menjalankan fungsinya di tengah-tengah

masyarakat. Bukan hanya itu, tanpa komunikasi yang sehat organisasi akan terancam musnah.

Dengan adanya komunikasi akan melancarkan pelaksanaan pekerjaan lebih terkoordinasi dan berjalan lancar. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih., masalah komunikasi juga terjadi pada Smp Negeri 2 Gianyar.

Kurangnya komunikasi antar guru seringkali menyebabkan kesalahan guru yang menjadi penghambat kualitas kinerja guru. Komunikasi pada Smp Negeri 2 Gianyar yang diterapkan belum maksimal dikarenakan sering terjadinya kesalahan dalam pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan, tetapi karena kurangnya komunikasi membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi sebagian besar guru merasa bahwa komunikasi antar guru di Smp Negeri 2 Gianyar agar lebih di tingkatkan lagi, karena berdasarkan observasi sebagian guru masih mempunyai hambatan dalam berkoordinasi. Hambatan tersebut timbul dari dalam diri para guru, yaitu perasaan ragu untuk menyampaikan suatu informasi terhadap guru yang bekerja lebih dulu sebelum guru lainnya, juga segan untuk bertanya kepada guru yang bekerja pada bidang yang berbeda dan perasaan lainnya yang disebabkan oleh kurang terbukanya sikap antar guru, sehingga komunikasi yang terjadi tidak efektif dan akan menghambat aktifitas kerja secara keseluruhan dan pada akhirnya akan berakibat pada rendahnya kinerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru

adalah kompetensi Susilowati(2019). kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Syafrina, (2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Syafrina, (2018) menyatakan kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup.

Indikator kompetensi menurut Putra, (2023), yaitu karakter pribadi, (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan motivasi kerja (*motives*). Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dan dari hasil observasi seluruh guru mengajar lebih dari tiga kelas Dengan banyaknya jumlah siswa dan jumlah kelas untuk guru mengajar yang harus ditangani ,para guru harus mempersiapkan system pembelajaran yang efektif. Bagi guru di Smp Negeri 2 Gianyar masih terdapat banyak kendala seperti masih ada kurangnya kemampuan guru menggunakan teknologi dan aplikasinya sehingga guru juga harus dituntut menguasai teknologi agar kompetensi guru dalam mengajar dapat berjalan dengan tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkatnya kompetensi guru maka kinerjanya juga semakin meningkat. Penelitian Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Artinya dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang guru maka para guru akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh *Tehseen, et al.*, (2018), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kompetensi sangat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh *Wahda, et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maizar (2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kompetensi akan menyebabkan menurunnya kinerja.

Selain komunikasi, dan kompetensi, salah satu faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi Usmiar, (2020). Dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu Hasyim(2020). Motivasi guru dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Motivasi dapat merangsang guru untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam



merealisasikan tujuan Effendi, (2019). Dengan adanya motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Windayanti,(2019). Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari guru yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Effendi(2019) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya semakin tinggi motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dwiyansah(2021) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang artinya bahwa motivasi seorang guru sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja individu yang tinggi. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasyim(2020) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang artinya adanya motivasi yang baik maka akan mendorong guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Guru yang kurang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya akan mempengaruhi para guru yang ada di Smp Negeri 2 Gianyar. Dari hasil wawancara atau observasi yang dilakukan ditemukan bahwa kinerja guru belum seluruhnya menunjukkan hasil yang optimal. Ini tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tidak tepat waktu, kurang teliti, cermat dan kurangnya kesadaran diri sendiri,

sehingga pencapaian ngajar-mengajar yang harus dipenuhi masih belum selesai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja guru di Smp Negeri 2 Gianyar ini diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya Komunikasi, Kompetensi, dan motivasi kerja. Berdasarkan paparan pernyataan ini terbukti dari absensi guru pada Tahun 2022. Melihat permasalahan di tabel 1.1, dibawah terlihat sepanjang tahun 2022 absensi Guru terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata diatas 3% yaitu 3,1 pada tahun 2022.

Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Oktaviana, (2022) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasenya 2 sampai 3% perbulan, jika lebih besar dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingkat absensi Guru pada Smp Negeri 2 Gianyar dikategorikan masih cukup tinggi, karena masih berada diatas standar tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak Guru yang absen kerja yang menyebabkan kurangnya tingkat semangat kinerja guru pada Smp Negeri 2 Gianyar. Sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dikhawatirkan akan mengganggu Smp Negeri 2 Gianyar dalam menjalankan sistem pembelajaran.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Guru Bulan Januari – Desember 2022**  
**SMP NEGERI 2 GIANYAR**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Hadir	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 4 - 5	7 = (5:4) x 100%
Jan	60	25	1.500	50	1.450	3,3
Feb	60	22	1.320	44	1.276	3,3
Mar	60	23	1.380	46	1.334	3,3
Apr	60	25	1.500	48	1.457	3,2
Mei	60	22	1.320	40	1.280	3,0
Jun	60	12	720	30	690	4,1
Jul	60	24	1.440	44	1.396	3,0
Agu	60	27	1.620	52	1.568	3,2
Sept	60	26	1.560	39	1.521	2,5
Okt	60	23	1.380	42	1.338	3,0
Nov	60	26	1.560	41	1.519	2,6
Des	60	27	1.620	45	1.575	2,7
<b>Jumlah</b>		282	16.920	521	16.404	37,2
<b>Rata-rata</b>						<b>3,1</b>

Sumber: SMP NEGERI 2 GIANYAR (2022)

Smp Negeri 2 Gianyar terus melakukan pembenahan meningkatkan kinerjanya, dengan melakukan perbaikan-perbaikan kepada seluruh sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah dengan mengupayakan peningkatan kinerja guru yang ada. Semakin meningkat kinerja guru maka akan berdampak pada keberhasilan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dimana salah satunya adalah Komunikasi, kompetensi, dan Motivasi kerja. Demikian juga hasil yang diperoleh oleh Ginting, (2020) dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya hal ini menunjukkan semakin baik motivasi guru maka akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru itu sendiri. Begitu bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan Motivasi adalah suatu proses usaha peningkatan kemampuan kerja karyawan, motivasi mengandung elemen yang membina para

kinerja. Kemampuan kerja karyawan akan tinggi apabila memiliki motivasi yang cukup dan begitu juga sebaliknya.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan memiliki kaitan dengan kecenderungan perolehan tingkat kerja karyawan yang sangat tinggi.. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Mazidah, (2018) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru yang artinya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dijabarkan menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil wawancara atau observasi yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru, permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari gaji/salary yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja seluruh guru mengajar lebih dari tiga kelas yang diberikan. Hal ini sangat penting bagi guru itu sendiri sebagai individu, besarnya imbalan karena ukuran nilai pekerjaan guru itu sendiri. Namun sebaliknya, besar kecilnya imbalan dapat mempengaruhi prestasi kerja, baik itu motivasi dan kepuasan kerja guru. Imbalan juga bukan hanya berpengaruh pada kinerja guru, melainkan juga berpengaruh penting bagi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 2 Gianyar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Guru pada Smp Negeri 2 Gianyar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru pada Smp Negeri 2 Gianyar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada Smp Negeri 2 Gianyar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja Guru pada Smp Negeri 2 Gianyar
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru pada Smp Negeri 2 Gianyar
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada Smp Negeri 2 Gianyar

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Kegunaan penelitian ini sebagai wahana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan.
  - b. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Smp Negeri 2 Gianyar

Penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Gianyar.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran yang khususnya dalam penulisan karya ilmiah serta menambah referensi bagi perpustakaan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah kepada hal-hal yang praktis sehingga mendapat pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia khususnya komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Smp Negeri 2 Gianyar

3. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengembangan ilmu pengetahuan serta tambahan referensi khususnya untuk penelitian sumber daya manusia.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan 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, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan Untari (2021). *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 (Untari 2021).

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. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Konsekuensinya, individu tersebut berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya Suryanto,(2018). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan

yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja. *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.

### **2.1.2 Kinerja Guru**

#### **1) Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Putra (2023). Secara lebih tegas Effendi, (2019), Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Kinerja merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut Usmiar(2020). Menurut Hasibuan, (2023) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya



yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian Hermawan,(2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 2 Gianyar”.

## **2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Nadirah (2023) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain:

- a) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja,dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Rindra (2021). yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- c. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
- e. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Budaya organisasi Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
- g. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
- h. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- i. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

- k. Loyalitas Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
- l. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### 3) Indikator Kinerja Guru

Menurut Effendi (2019) indikator kinerja karyawan ada 8 yaitu:

- a. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Hidayat (2021) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

UNMAS DENPASAR

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penerak kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “Movere” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “Motivacion” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Effendi, 2019).

Menurut Rosmaini, (2019) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dorongan energi yang dihasilkan diri sendiri dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar untuk melakukan kegiatan yang positif untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh adanya dukungan pemimpin terhadap bawahan, dan rekan kerja yang ada di sekitar lingkungan perusahaan.

Menurut Hermawan (2019) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Indriani (2022), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Kasmaludin, (2023) motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Abdulah (2019), motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang

dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.
- b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan eksternal Enny, (2019).

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, yaitu: Memperoleh kompensasi yang layak, Pekerjaan yang tetap, Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat memotivasi atau mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Secara umum setiap orang yang bekerja menginginkan untuk diakui dan dihormati, serta memperoleh status sosial yang tinggi.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi:

Adanya penghargaan terhadap prestasi, Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana, Perusahaan tempat kerja

dihargai oleh masyarakat,

- 5) Keinginan untuk berkuasa Keinginan berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

Seperti keinginan untuk menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang, yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- 3) Supervise yang baik Supervise berfungsi untuk memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan Pekerja tidak bekerja untuk hari ini saja, namun mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.
- 5) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja, berada pada posisi suatu jabatan maka orang akan merasa dirinya dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 6) Peraturan yang fleksibel Peraturan dapat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan dengan jelas kepada karyawan.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Nadirah (2023) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi Motivasi kerja Guru sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b. Tanggung jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- c. Peluang untuk maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan atas kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dan biasanya.

Indikator motivasi dapat dilihat dari salah satu teori motivasi yaitu Effendi (2019) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological needs) Merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (safety needs) Merupakan kebutuhan akan keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan fisik seperti keamanan di tempat pekerjaan serta keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi serta penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan penyediaan transportasi bagi karyawan. Keamanan psikologis adalah perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya.
- c. Kebutuhan sosial (social needs) Kebutuhan social dapat berupa persahabatan,



afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

d. Kebutuhan penghargaan (esteem needs) Kebutuhan akan penghargaan antara lain kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan efektivitas kerja seseorang. e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs) Kebutuhan aktualiasasi diri berhubungan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

#### **2.1.4 Kompetensi**

##### **1) Pengertian Kompetensi**

Menurut Pasaribu (2021), kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja, kompetensi berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerja maka, semakin tinggi pula kinerjanya, jadi kompetensi sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja. Syafrina(2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Damayanti(2023) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa

yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

## **2) Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Latief (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- 1) 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.
- 2) Keterampilan 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.
- 3) Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan

organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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.

Sedangkan Kompetensi juga dapat ditentukan dengan beberapa faktor.

Menurut Usman (2018) mengungkapkan bahwa faktor penentu kompetensi yaitu:

- a. Keyakinan dan nilai – nilai yang keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan berpengaruh terhadap perilaku. Apabila seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak berusaha untuk berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam mengerjakan sesuatu. Maka dari itu setiap orang harus dapat berfikir positif tentang dirinya, maupun orang yang berfikir kearah depan.
- b. Keterampilan yaitu dengan memperbaiki keterampilan, individu dapat meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
- c. Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman juga, diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi seseorang, kepelatihan dihadapan kelompok dan menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin membanggakan kecerdasan organisasional untuk dapat paham terhadap dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
- d. Karakteristik kepribadian yaitu kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan yang ada disekitarnya. Meskipun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah dan cepat. Bukan tindakan bijaksana mengharapkan seseorang memperbaiki kompetensinya dengan merubah kepribadian dirinya.
- e. Kompetensi yaitu dengan memberikan dorongan atau apresiasi kepada bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif terhadap kompetensi

- f. Isu Emosional yaitu hambatan emosional dapat dibatasi dengan penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi kompetensi dan inisiatif.
- g. Kemampuan intelektual yaitu kompetensi tergantung juga terhadap pemikiran kognitif seperti: pemikiran analisis dan pemikiran konseptual.
- h. Budaya organisasi yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan

### 3) Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Pratiwi, (2018), yaitu:

- a. Karakter pribadi (*traits*) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- b. Konsep diri (*self concept*) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d. Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi kerja (*motives*) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Indikator kompetensi menurut Effendi(2019) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini :

- a. Pengetahuan Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerja, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
- c. Sikap Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan.

## **2.1.5 Komunikasi**

### **1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Handoko(2020) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Rogers berpendapat dalam Oktrima (2018), komunikasi adalah proses pengalihan ide dari sumber ke satu penerima atau lebih, hal ini dimaksudkan untuk melakukan perubahan pada tingkah laku karyawan, maka harus ada komunikasi yang baik. Setiap aliran komunikasi tersebut memiliki fungsi khusus dalam menyampaikan formasi mengenai instruksi kerja, perintah kerja dan sebagainya Rinawati(2019). Pada pengertian lain komunikasi organisasi merupakan salah satu elemen utama yang diperlukan oleh organisasi untuk memfasilitasi interaksi antara atasan dan bawahan, serta rekan kerja dan antara bawahan dengan atasan (Najib et al., 2023)

Iradawaty(2022) komunikasi itu ialah menyampaikan pesan/stimulus (sering dalam bentuk kata-kata) yang bertujuan untuk mengubah dan membentuk perilaku orang lain melalui suatu proses dengan seseorang yang disebut komunikator. Kurniawan(2023) Komunikasi adalah menyampaikan pernyataan dari orang lain kepada orang lain, definisi ini diungkapkan oleh. Kurniawan(2023) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu perwujudan persamaan makna antara komunikator dan komunikan. Komunikasi bukan hanya sekadar tukar pendapat, akan tetapi lebih mencakup luas lagi. Maksudnya, suatu proses penyampaian pesan dimana seseorang atau lembaga tersebut berusaha mengubah pendapat atau perilaku si penerima informasi atau si penerima pesan.

Dari pengertian di atas maka dapat disampaikan bahwa komunikasi merupakan suatu bentuk pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima sehingga dapat dipahami apa yang disampaikan dan tujuan yang hendak dicapai dari kegiatan komunikasi dapat berjalan lancar. Berbagai hal yang perlu diketahui dan dapat menghambat kegiatan komunikasi haruslah dihindari semaksimal mungkin sehingga akan tercipta hubungan komunikasi yang baik antara kedua pihak.

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Putra(2023) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi antara lain sebagai berikut:

- a) Percaya (trust) Diantara faktor yang paling mempengaruhi komunikasi antar pribadi adalah faktor kepercayaan. Ada tiga sub faktor didalam kepercayaan ini, antara lain sikap menerima, empati, dan kejujuran.

- b) Sikap Suportif Sikap yang mengurangi sikap defensif dalam berkomunikasi yang dapat terjadi karena faktor-faktor personal seperti ketakutan, kecemasan, dan lain sebagainya yang menyebabkan komunikasi interpersonal gagal, karena orang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam komunikasi dibandingkan memahami pesan orang lain.

Menurut Iradawaty(2022) ada tiga faktor yang mempengaruhi Komunikasi, yakni :

- a) Penyampai Pengetahuan dan keterampilan penyampai.
- b) Penerima Pengetahuan dan keterampilan penerima.
- c) Faktor lain Suasana lingkungan saat berkomunikasi langsung.

## **2. Indikator-Indikator Komunikasi**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi komunikasi karyawan suatu perusahaan, indikator komunikasi menurut Najib(2023) diantaranya :

- 1) **Komunikasi Dengan Atasan Interaksi** yang terjadi antara bawahan dengan atasan dalam lingkup kerja komunikasi ini melibatkan pertukeran informasi, pemahaman, dan umpan balik antara bawahan dengan atasan. Tujuan dari komunikasi dengan atasan adalah untuk membangun hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, memperoleh umpan balik dan meminimalkan kesalahpahaman atau ketidakpahaman dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.



2) Komunikasi Dengan Sesama Pegawai Proses interaksi atau pertukaran informasi, pemahaman dan umpan balik antara dua atau lebih pegawai yang bekerja di dalam organisasi yang sama atau dalam satu tim. Tujuan dari komunikasi dengan rekan kerja yaitu untuk memfasilitasi dan meningkatkan kerja sama antara anggota tim atau pegawai di dalam organisasi.

Menurut Pratiwi (2018) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya diskusi pimpinan dengan karyawan mengenai masalah pekerjaan, artinya setiap masalah yang dihipunkan oleh pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam hal diskusi untuk penyelesaian.
- b. Adanya koordinasi dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, artinya setiap ditemukan permasalahan selalu melakukan koordinasi dengan karyawan.
- c. Adanya tegur sapa vertical antara karyawan dengan pimpinan artinya dalam keseharian dikantor pimpinan selalu melakukan tegur sapa kepada bawahan setiap bertemu yang dapat menumpuk kebiasaan komunikasi sehingga apabila terjadi keluhan, permasalahan, dan ide positif maka tidak ada keengganan dalam penyampaianya.
- d. Kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, artinya informasi yang diberikan pimpinan jelas sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.
- e. Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan, artinya setiap tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan wewenang dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

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

### **2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru**

- 1) Penelitian dari Warpindyastuti(2023) Yang berjudul "pengaruh komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan ceger jakarta timur" Penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. Penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan antara variabel komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. Persamaan penelitian Warpindyastuti dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh komunikasi dan juga , kinerja karyawan, dan juga Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis regresi linear berganda yaitu uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.
- 2) Penelitian dari febryanti(2023) Yang berjudul "pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ladera villa ubud" Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator

penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian. Persamaan penelitian febryanti dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan, dan juga Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis regresi linear berganda yaitu uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

3) Penelitian dari Iradawaty(2022) Yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya” Penghimpunan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Menerapkan teknik analisis regresi berganda sebagai penganalisaan data. Persamaan penelitian Iradawaty dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Penghimpunan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Menerapkan teknik analisis regresi berganda sebagai penganalisaan data sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel, serta tahun penelitian.

4) Penelitian dari Abdullah(2022) Yang berjudul ”Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare” Metode Analisis yang digunakan adalah uji regresi linear. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang telah dibagikan kepada responden. berjumlah 31 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik NonProbability Sampling dengan sampling jenuh yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan

yang ada di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang berjumlah 31 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Persamaan penelitian Abdullah dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Metode Analisis yang digunakan adalah uji regresi linear. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuisioner yang telah dibagikan kepada responden. sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel, serta tahun penelitian.

- 5) Peneliti dari Putra(2022) Yang berjudul ”Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia” Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel komunikasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,716 > 1,671$ ) dan nilai signifikansi  $0,009 > 0,05$ . Artinya komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,280 > 1,671$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,709 > 3,153$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian Haryadi dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Teknik

analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel komunikasi sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel, serta tahun penelitian.

### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

6) Peneliti dari putra(2023) Yang berjudul “pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan hidden canyon beji guwang di gianyar” Sampel yang digunakan berjumlah 34 orang. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan uji Stastical Package Social (SPSS) version 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hidden Canyon Beji Guwang. Persamaan penelitian putra dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan uji Stastical Package Social (SPSS) sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

7) Peneliti dari lovedly(2023). Yang judul “pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sarolangun” Penelitian ini

menggunakan penelitian populasi sedangkan populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun pada tahun 2022 yang terdiri dari 85 responden. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil analisis yang dapat dilaporkan adalah : (1) Kuesioner semua variabel valid dan hasil variabilitasnya reliabel, (2) Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel x dan y linear dan berdistribusi normal. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi adalah :  $Y = 4,808 + 0,265 X$ ; (1) Uji t variabel kompetensi, dengan nilai 0,000; sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Besaran pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai koefisien regresi ( $r = 0,324$ ) lebih besar dari variabel lainnya. (3) Uji koefisien determinasi Adjusted  $R^2 = 0,474$ . Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam pengumpulan data dengan teknik kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

- 8) Penelitian dari Kartini (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara” Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksposisi, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini

adalah seluruh karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (penelitian populasi). Untuk mendapatkan data yang komprehensif, maka digunakan angket (kuesioner) sebagai sumber data primer. Dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Persamaan penelitian Handayani dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Metode pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (penelitian populasi). Untuk mendapatkan data yang komprehensif, maka digunakan angket (kuesioner) sebagai sumber data primer. Dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

- 9) Penelitian dari Putra (2023). “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di badan kepegawaian daerah provinsi Jawa Barat “metode penelitian Kuantitatif yang bersifat Deskriptif dan Verifikatif. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling dan rumus perhitungannya menggunakan rumus dari Slovin dengan jumlah responden sebanyak 58 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Variabel Kompetensi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 32% dengan tingkat hubungan sedang dan hasil uji hipotesis pada penelitian ini yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang dimana Kompetensi (X)

berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka implikasi pada penelitian ini yaitu jika Kompetensi Tinggi maka Kinerja pada Pegawai ASN juga akan tinggi dan sebaliknya jika Kompetensinya rendah maka Kinerja pada Pegawai ASN tersebut juga akan rendah. Persamaan penelitian putra dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam metode penelitian Kuantitatif yang bersifat Deskriptif dan Verifikatif. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling dan rumus perhitungannya sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

- 10) Penelitian dari Kitta(2023). “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan jumlah sampel 46 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan 1) Secara parsial Variabel X1 menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. 2) Secara parsial Variabel X2 menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. 3) Secara parsial Variabel X1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. 4) Secara parsial Variabel X2 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja



pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. Persamaan penelitian Idris dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

11) Penelitian dari Fernos(2023). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang”. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 50 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di terima dan lingkungan kerja diterima. Persamaan penelitian Fernos dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

12) Penelitian dari Kasmaludin (2023). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan”.Metode pemilihan sampel dalam penellitian ini

menggunakan jenis Probability Sampling. Teknik analisis data menggunakan, uji validasi, uji rehabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. Persamaan penelitian Junaid dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis Probability Sampling. Teknik analisis data menggunakan, uji validasi, uji rehabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji koefisien determinan. sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

13) Penelitian dari Hafizh (2023). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian “Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian Hafizh dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi

terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda serta analisis jalur. sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

14) Penelitian dari Burhanuddin(2023). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif. Hasil uji t (parsial) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai T hitung sebesar 3,043 lebih besar dari nilai T tabel pada  $\alpha: 0,05$  sebesar 1,66. Hasil uji F (simultan) menunjukkan motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Persamaan penelitian Burhanuddin dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif. Hasil uji t (parsial) sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

15) Penelitian dari Alimuddin(2023).Yang berjudul “pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada skpd dinas komunikasi dan iformatika kabupaten maros”.Teknik pengumpul data yang digunakan yaitu tinjauan pustaka, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Uji hipotesis

terdiri dari uji t (persial) dan uji f (simultan). Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada SKPD Dinas Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. Persamaan penelitian Alimuddin dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh motivasi kerja, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel, serta tahun penelitian. Persamaan penelitian Burhanuddin dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan juga dalam Teknik pengumpul data yang digunakan yaitu tinjauan pustaka, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Uji hipotesis terdiri dari uji t (persial) dan uji f (simultan). sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.



UNMAS DENPASAR