

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Era globalisasi saat ini menuntut keberadaan sumber daya manusia (SDM) agar berkualitas dan kompeten supaya mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Saepulloh (2018) menyatakan sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu sistem dan semua fasilitas, aset, kurikulum, sarana prasarana serta sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dirawat, dijaga dan diberdayakan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Ekhsan (2019) sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Menurut Novitasari (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena untuk menunjang keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh

sumber daya manusia disebuah perusahaan harus dapat difasilitasi dengan baik agar menghasilkan output yang optimal.

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Menurut Kaşmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Piantara, dkk., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang di bawah ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Fanulene, dkk., (2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

PT BPR Sari Werdhi Sedana merupakan salah satu lembaga keuangan di Provinsi Bali yang terletak di Jln Raya Semebaung Blahbatuh Gianyar. PT BPR Sari Werdhi Sedana ini bergerak dalam pengelolaan keuangan. Adapun layanan yang diberikan oleh PT BPR Sari Werdhi Sedana ini seperti memberikan kredit dengan suku bunga ringan, menerima deposito dan tabungan dengan bunga menarik. PT BPR Sari Werdhi Sedana memiliki karyawan sebanyak 31 orang tenaga kerja.

Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja karyawannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan kredit, tabungan dan deposito. Selain itu rendahnya partisipasi dan keterlibatan karyawan

dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Serta masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan. Adapun perkembangan kredit, tabungan dan deposito pada PT BPR Sari Werdhi Sedana dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kredit, Tabungan dan Deposito pada PT BPR Sari Werdhi Sedana Tahun 2021

(dalam jutaan rupiah)

Bulan	Kredit			Tabungan			Deposito		
	Target (Rp)	Realisasi (Rp.)	Ketercapaian (%)	Target (Rp)	Realisasi (Rp.)	Ketercapaian (%)	Target (Rp)	Realisasi (Rp.)	Ketercapaian (%)
Januari	62.847	60.859	96,84	16.002	14.504	90,64	38.525	35.049	90,98
Februari	62.847	59.917	95,34	16.002	14.237	88,97	38.525	34.013	88,29
Maret	62.847	59.583	94,81	16.002	13.825	86,39	38.525	34.663	89,98
April	62.847	58.861	93,66	16.002	13.438	83,98	38.525	35.066	91,02
Mei	62.847	58.586	93,22	16.002	13.798	86,23	38.525	35.261	91,53
Juni	62.847	59.116	94,06	16.002	13.994	87,45	38.525	35.507	92,16
Juli	62.847	58.521	93,12	16.002	14.236	88,96	38.525	35.846	93,04
Agustus	62.847	58.056	92,38	16.002	14.653	91,57	38.525	35.687	92,63
September	62.847	57.738	91,87	16.002	14.527	90,78	38.525	35.343	91,74
Oktober	62.847	57.426	91,38	16.002	14.848	92,79	38.525	34.708	90,09
November	62.847	57.117	90,88	16.002	14.761	92,25	38.525	33.871	87,92
Desember	62.847	57.733	91,86	16.002	14.523	90,76	38.525	32.785	85,10
Jumlah	754.160	703.514	1.119,41	192.024	171.343	1.070,76	462.302	417.797	1.084,48
Rata-Rata	62.847	58.626	93,28	16.002	14.279	89,23	38.525	34.816	90,37

Sumber : PT BPR Sari Werdhi Sedana (data diolah, 2022)

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, dapat diketahui target dan realisasi kredit, tabungan serta deposito pada PT BPR Sari Werdhi Sedana tahun 2021. Setiap bulannya jumlah kredit, tabungan dan deposito mengalami fluktuasi namun belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, pencapaian target yang harus dipenuhi sebesar 100%.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja karyawan ini diakibatkan oleh banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya masalah kompetensi, motivasi kerja dan komunikasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kurangnya kompetensi karyawan sehingga, menyebabkan rendahnya kinerja kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:211) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi mengenai kendala-kendala berkaitan dengan kompetensi. Dilihat dari kompetensinya yaitu tingkat pendidikan dan pengetahuan belum sebanding dengan pekerjaan, dengan tuntutan kerja yang tinggi. Disamping itu juga ada beberapa karyawan yang diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Adapun data ketidaksesuaian posisi dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Posisi
pada PT BPR Sari Werdhi Sedana

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
SMA	Kepala Bagian Kredit	1
SMA	Kepala Bagian Personalia	1
SMK Pariwisata	Kolektor	1
SMA	Staff Dana	3
SMA	Staff Kredit	2
SMA	Teller	2
SMA	Staff Akuntansi	2
Jumlah		12

Sumber : PT BPR Sari Werdhi Sedana (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat 12 orang karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya.

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk., (2021) menyimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian Edwin, dkk., (2020) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Gunawarman (2020) motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering

diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah perasaan atau emosi yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memenuhi keinginan dan tujuannya (Hidayat, 2021). Menurut Piantara, dkk., (2021) motivasi kerja merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor pendukung seperti kemangkiran kerja yang bertambah, tugas yang terbengkalai, dan tingkat keterlambatan yang tinggi. Terlebih pada tingkat absensi sangat penting untuk menjadi salah satu tolak ukur tinggi atau rendahnya motivasi kerja. Wibisono (2011:142) menyatakan bahwa tingkat absensi merupakan masukan penting bagi proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan. Pengukuran absensi juga dapat mengetahui moral dan sikap pegawai dalam perusahaan. Dengan demikian daftar absensi karyawan PT BPR Sari Werdhi Sedana menjadi salah satu tolak ukur yang dapat memperlihatkan tinggi atau rendahnya motivasi kerja karyawan. Berikut adalah rekapitulasi absensi PT BPR Sari Werdhi Sedana.

Tabel 1.3
Persentase Tingkat Absensi Karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana
Periode Januari sampai dengan Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Jumlah Persentase Kehadiran (%)
1	2	3	4= 2x3	5	6= 4-5	7= 5/4 x 100%
Januari	31	19	589	23	566	3,90
Pebruari	31	18	558	16	542	2,87
Maret	31	21	651	17	634	2,61
April	31	17	527	12	515	2,28
Mei	31	21	651	17	634	2,61
Juni	31	21	651	21	630	3,23
Juli	31	21	651	23	628	3,53
Agustus	31	20	620	19	601	3,06
September	31	21	651	16	635	2,46
Oktober	31	18	558	19	539	3,41
Nopember	31	18	558	18	540	3,23
Desember	31	22	682	22	660	3,23
Jumlah						36,41
Rata-rata						3,03

Sumber : PT BPR Sari Werdhi Sedana (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,03 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana tergolong tinggi, hal ini mengindikasikan kurang optimalnya penerapan absensi. Selain dilihat dari absensi rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat kurangnya insentif yang diberikan oleh perusahaan sehingga motivasi kerja karyawannya menurun.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Satria (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Effendi dan Febrie (2019) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Umi (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Leppa, dkk., (2021) hasil pengujian dapat diketahui motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Ganyang (2018:207) 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. Menurut Effendi (2018:188) komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan diperoleh informasi terdapat permasalahan terkait dengan komunikasi adalah komunikasi yang terjadi pada PT BPR Sari Werdhi Sedana cukup rutin, namun demikian masih dirasakan belum efektif karena komunikasi melalui rapat lebih sering dengan surat, SMS, *chatWA*, seharusnya dilakukan komunikasi dilaksanakan dengan tatap muka agar terjadi pendekatan persuasif, dan dalam pengambilan keputusan sering tidak menyertakan karyawan. Selain itu permasalahan komunikasi seringkali informasi

pekerjaan yang diterima karyawan dari atasan belum jelas ataupun sebaliknya dan dibiarkan begitu saja, selain itu dalam pengambilan keputusan atasan sangat jarang melakukan diskusi dengan karyawannya karena hal tersebutlah karyawan seringkali merasakan keputusan yang diambil atasan tersebut secara sepihak.

Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian yang dilakukan Yuniari (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja kerja yang rendah, kurangnya kompetensi karyawan, rendahnya motivasi kerja karyawan dan kurangnya komunikasi serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SARI WERDHI SEDANA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana ?

- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana ?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana.
- 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sari Werdhi Sedana.
- 3) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Sari Werdhi Sedana.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah kompetensi, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk

memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

2) **Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu mengaplikasikan teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah, serta sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) pada Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi PT BPR Sari Werdhi Sedana

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berarti bagi PT BPR Sari Werdhi Sedana dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa selanjutnya dalam menyusun skripsi dan sebagai tambahan bacaan di Perpustakaan.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada sub bab landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Suci, 2016).

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan memiliki kompetensi, motivasi kerja dan komunikasi yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu. Sedangkan menurut Srimiatun dan Prihatinta (2017:5), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*).

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pada setiap individu atau kelompok atau organisasi terbentuk dari beberapa aktivitas kerja dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi dan kurun waktu tertentu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor. Baik faktor dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Emron, dkk., (2017:202) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kompensasi.
2. Komunikasi.
3. Kompetensi.
4. Budaya perusahaan.
5. Motivasi dan pengakuan.
6. Pemimpin dan kepemimpinan.
7. Sistem/prosedur.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 sampai dengan 120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

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

3) Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2013:78) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

2.1.3 Kompetensi Karyawan

1) Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2013:66). Menurut Emron, dkk., (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sedangkan Arifin (2011:113), mendefinisikan kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh

kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan.

2) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016:339), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian dan Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang

tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi, dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya

kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Busro (2017:33) indikator-indikator dalam variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di lapangan kerja.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan melaksanakan

pembelajaran harus mempunyai pemahaman baik tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang disebabkan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang, tidak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Mangkunegara (2017:93) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi kerja merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Erri dan Fajrin (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

2.1.5 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut Ganyang (2018:207) 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. Sedangkan menurut Arizal, dkk., (2017:235) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.

Menurut Harahap dan Amanah (2018:292) komunikasi merupakan proses pembentukan makna diantara dua orang atau lebih. Menurut Effendi (2018:188) komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Ganyang (2018:212) ada tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni :

1. Penyampai

- a. Pengetahuan dan keterampilan penyampai.

- b. Sikap penyampai.
 - c. Kondisi fisik penyampai.
 - d. Kondisi kesehatan dan mental penyampai.
2. Penerima
 - a. Pengetahuan dan keterampilan penerima.
 - b. Sikap penerima.
 - c. Kondisi fisik penerima.
 - d. Kondisi kesehatan dan mental penerima.
 - 3) Faktor lain
 - a. Suasana lingkungan saat berkomunikasi langsung.
 - b. Media komunikasi yang digunakan.

Menurut Corrie (2017:2) ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan.

2. Pertumbuhan

Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

3. Persepsi

Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi.

4. Peran dan hubungan

Peranan dan hubungan memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal.

5. Nilai dan budaya/ adat

Nilai dan budaya/ adat menjadi kaca mata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.

6. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.

7. Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.

8. Jenis kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

3) Saluran-Saluran Komunikasi

Menurut Effendi (2018:193) ada tiga saluran komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, yakni :

1. Komunikasi Vertikal, adalah komunikasi yang terdiri dari atas dan ke bawah yang berupa perintah lisan, tulisan, memo, pengaduan, usulan, gagasan dan lain-lain.
2. Komunikasi Horizontal adalah komunikasi yang dilakukan pada sesama anggota yang memiliki level yang sama, bentuknya bersifat koordinatif, tukar pikiran dan berbagi pengalaman.
3. Komunikasi Diagonal, adalah komunikasi silang dalam rantai pada suatu organisasi.

Menurut Mulawarman dan Rosilawati (2015:33) mengatakan bahwa saluran-saluran komunikasi ada empat, yaitu :

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah. Pola itu digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

2. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atasan, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi.

3. Komunikasi horizontal

Etika komunikasi terjadi di antara anggota kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara manajer pada tingkat yang sama, atau di antara setiap personel yang secara horizontal.

4. Komunikasi lintas saluran

Kebanyakan organisasi, muncul keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka. Mereka melintasi garis fungsional dan berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi tetapi bukan atasan atau bawahan mereka.

4) Tujuan Komunikasi

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:171) tujuan komunikasi adalah memudahkan para anggota bekerja dari instruksi-instruksi yang diberikan atasan

dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu organisasi. Sedangkan menurut Hermansyah dan Indarti (2015:273) tujuan komunikasi pada umumnya adalah agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, agar memahami orang lain, supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain, dan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Singkatnya komunikasi bertujuan mengharapkan pengertian, dukungan gagasan, dan tindakan. Menurut Rosmadi (2018:80) tujuan komunikasi singkatnya untuk mengharapkan pengertian, dukungan, gagasan dan terakhir tindakan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan tujuan komunikasi adalah agar orang lain memahami dan mengerti maksud dari apa yang disampaikan sehingga apa yang disampaikan dapat dijalankan dengan baik dan semestinya.

5) Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi perlu mengetahui apa saja yang menjadi indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif. Menurut Fitria (2012:2) agar efektif ada 4 indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi

dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani

3. Pengaruh pada sikap

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

4. Hubungan yang makin baik

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

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian Bahtiar (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah

(DPKD) Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 3) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 4) Kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian Annisa dan Alini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian Ainanur dan Satria (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel

motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

- 4) Berdasarkan hasil penelitian Rini dan Oki (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja (Y).
- 5) Berdasarkan hasil penelitian Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- 6) Berdasarkan hasil penelitian Ayu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 2) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 3) kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

- 7) Berdasarkan hasil penelitian Nurjaya, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi secara simultan dan parsial terhadap kinerja aparatur desa pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.
- 8) Berdasarkan hasil penelitian Dewi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel Hasil				Hasil
		KP	MK	KO	KK	
1.	Bahtiar (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa	✓		✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 3) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

						terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa. 4) Kepemimpinan, komunikasi dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa.
2.	Annisa dan Alini (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)	✓			✓	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.
3.	Ainanur dan Satria (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	✓	✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang

						positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.
4.	Rini dan Oki (2018) Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan		✓		✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja (Y).
5.	Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
6.	Ayu (2019) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	✓	✓		✓	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 2) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 3) kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
7.	Nurjaya, dkk., (2021) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan	✓			✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan

	Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta					pemanfaatan teknologi secara simultan dan parsial terhadap kinerja aparatur desa pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.
8.	Dewi (2021) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi			✓	✓	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

