

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum berusaha memenuhi kebutuhan air bersih kepada masyarakat, dengan mengolah air bersih menjadi air minum merupakan pelayanan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dikarenakan kurangnya air bersih yang banyak mengakibatkan wabah penyakit. Perusahaan Daerah Air Minum dalam mendistribusikan jasa berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Aisyah. 2015:2).

SDM adalah berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Andi, dkk. (2020:63). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan,

keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Andi, dkk. (2020:63). Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. (Sapitri, 2016:2).

Menurut Yuyun Yuniasih, (2021:38) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dari keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2017:1110). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Edison.*et, al.* 2017:192).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi Gondal (Didi Wandu, dkk. 2019:22). Menurut Didi Wandu, dkk. (2019:22) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Menurut Falah, dkk. (2021:60) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

Menurut Falah, dkk. (2021:60) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Dari uraian ketiga pendapat pengertian kinerja maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Yuyun Yuniasih, (2021:39). Indikator kinerja pegawai menurut Falah, dkk. (2021:60) terdapat ketepatan waktu.

Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai Falah, dkk. (2021). Menurut Falah, dkk. (2021:53) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Didi Wandu, dkk. (2019:21) komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dari uraian ketiga pendapat pengertian komunikasi maka dapat disimpulkan komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerjasama yang harmonis dapat dikembangkan pegawai pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung untuk mencapai tujuan (Didi Wandu, dkk. 2019:20).

Komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Falah, dkk. (2021:62). Komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor dominan penentu terhadap tingkat kinerja pegawai. Menurut Didi Wandi, dkk. (2019:20) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kekuatan suatu bahwa bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Falah, dkk. (2021:62) menunjukkan, bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Sedangkan berbanding balik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2021:41) komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bagian yang penting dan memberikan dampak yang luas dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Menurut Yuniasih (2021:41) komunikasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Artinya komunikasi yang buruk akan berdampak luas terhadap kehidupan organisasi.

Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai (Julianry, dkk. 2017). Menurut Julianry, dkk. (2017:238) merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Menurut Nolisa dan Edalmen. (2017:346) mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Nolis dan Edalmen. (2017:346) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses usaha yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Dari uraian ketiga pendapat pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi semangat yang tinggi maka mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sangat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Nolis dan Edalmen (2017:346).

Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Winda Kartika hari susanta *et al.* (2020:350) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja yang diberikan juga semakin efektif dan efisien. Menurut Julianry, dkk. (2017:243) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Marjaya dan Pasaribu (2019:350) menunjukkan bahwa motivasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar motivasi yang dimiliki seorang karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Kerjasama tim mempengaruhi kinerja pegawai Kojongian, dkk. (2015). Menurut Donny dan Eko, (2017:19) Kerjasama tim atau teamwork adalah proses dimana sekelompok orang dan keahlian mengumpulkan

sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama. Menurut Griffin (2015:1110) Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hamper tanpa supervise, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi, dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Budi Yanti (2021:53) Kerjasama tim merupakan suatu yang penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawab pegawai. Dari uraian ketiga pendapat pengertian Kerjasama tim maka dapat disimpulkan Kerjasama tim adalah mendorong produktivitas, keterlibatan karyawan, rasa saling percaya, pembelajaran karyawan yang lebih luas, dan penggunaan keragaman pengetahuan yang lebih besar. (Mathis dan Jackson, 2017).

Kerjasama tim berpengaruh kinerja pegawai hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Yusuf (2018:53) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik Kerjasama tim yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Kojongian, dkk. (2021:1116) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama tim. Menurut Yusuf (2018:54) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kerjasama tim yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kojongian, dkk (2021:1114) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama tim.

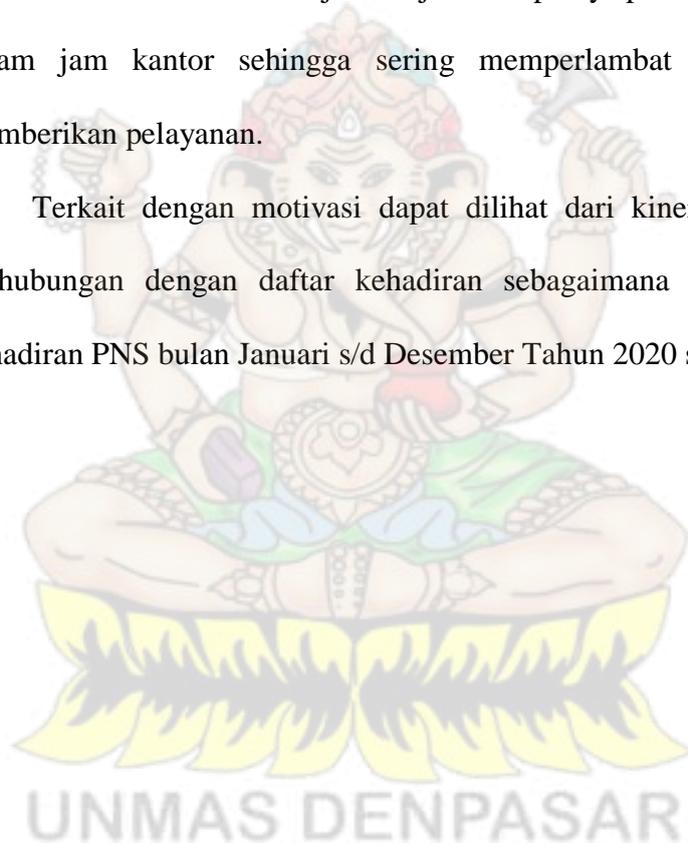
Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Agwu (2015:20) Kerjasama tim berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya jika diasumsikan Kerjasama tim meningkat dan variabel lainnya dianggap *constant*, maka kinerja karyawan menurun.

Penelitian ini dilakukan di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Perumda Air Minum Tirta Mangutama Kabupaten Badung adalah sebuah lembaga di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten Badung yang diberikan tugas mulia untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat luas di wilayah kabupaten Badung yang dipimpin oleh I Wayan Suyasa, S.Sos., MM.. Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Didirikan pada tahun 2011 dengan jumlah pegawai 56 pegawai. Perumda Air Minum Tirta Mangutama Kabupaten Badung mengutamakan pada kekuatan inovasi secara berkesinambungan dan berkembang baik dalam pengembangan sumber daya manusia, manajemen maupun infrastruktur kearah peningkatan kualitas pelayanan yang lebih baik. Selanjutnya Perumda Air Minum Tirta Mangutama Kabupaten Badung juga merencanakan pengembangan cakupan pelayanan yang bertumpu pada kemampuan yang dimiliki.

Dari survei awal yang dilakukan peneliti diperoleh data di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung yang menunjukkan rendahnya sikap kerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai.

Berdasarkan dengan hasil wawancara menunjukkan masalah yang terkait dengan komunikasi pegawai yakni sering sekali terjadi kesalah pahaman tentang komunikasi yang belum efektif seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan terhadap evaluasi tentang kerja pegawai, pegawai tidak bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang ada, jam masuk dan pulang kantor tidak tepat pada waktunya, keterlambatan dalam masuk jam kerja dan cepatnya pulang pada saat masih dalam jam kantor sehingga sering memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan.

Terkait dengan motivasi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang berhubungan dengan daftar kehadiran sebagaimana tabel rekapitulasi kehadiran PNS bulan Januari s/d Desember Tahun 2020 sebagai berikut:



Tabel 1.1
Persentase Absensi Pegawai di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten
Badung Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Karyawan yang Absen (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)x(4)	(6)	(7) = (5)-(6)	(8) = (6):(5)x100 %
1	Januari	56	23	1.242	20	1.222	1,61
2	Februari	56	20	1.080	23	1.057	1,12
3	Maret	56	21	1.134	25	1.109	2,20
4	April	56	21	1.134	27	1.107	2,38
5	Mei	56	21	1.134	29	1.105	2,55
6	Juni	56	21	1.134	30	1.104	2,46
7	Juli	56	22	1.188	15	1.173	1,26
8	Agustus	56	21	1.134	23	1.111	2,02
9	September	56	22	1.188	17	1.171	1,43
10	Oktober	56	22	1.188	22	1.166	1,85
11	November	56	20	1.080	29	1.051	2,68
12	Desember	56	21	1.134	28	1.106	2,46
Jumlah			255	13.770	288	13.482	25,02

Sumber: Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung (2020)

Berdasarkan dengan data pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa rata-rata absensi pegawai di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung yaitu sebesar 25,02 tingkat absensi kerja pegawai menunjukkan tingkat absensi yang flukatif, tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Mei sebesar

2,55 %, Juni sebesar 2,46 %, Nopember sebesar 2,68 %, dan Desember sebesar 2,46 %, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga banyak pegawai mengambil cuti yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

Berdasarkan dengan hasil kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari tingkat rata-rata absensi yaitu 25,02 yang mengakibatkan rendahnya komunikasi di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung dan masalah yang terjadi terkait dengan komunikasi adalah komunikasi yang belum efektif seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan terhadap evaluasi tentang kerja pegawai, pegawai tidak bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang ada, jam masuk dan pulang kantor tidak tepat pada waktunya, keterlambatan dalam masuk jam kerja dan cepatnya pulang pada saat masih dalam jam kantor sehingga sering memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan.

Hasil wawancara motivasi di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung sangat berpengaruh terhadap pencapaian agar dapat melaksanakan tugasnya masing – masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Hasil wawancara di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung sering sekali terjadi kesalah pahaman tentang komunikasi yang belum efektif seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan terhadap evaluasi tentang kerja pegawai, pegawai tidak bekerja sesuai ketentuan jam kerja yang ada, jam masuk dan pulang kantor tidak

tepat pada waktunya, keterlambatan dalam masuk jam kerja dan cepatnya pulang pada saat masih dalam jam kantor sehingga sering memperlambat pekerjaan dalam memberikan pelayanan. Maka akan sangat disayangkan karena peran seorang pimpinan dalam komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia yang belum optimal.

Hasil wawancara motivasi di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung sangat berpengaruh terhadap pencapaian agar dapat melaksanakan tugasnya masing – masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Wawancara tentang rendahnya tingkat kerjasama para pegawai yang ada di Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, di mana tidak adanya kerjasama dan juga komunikasi yang baik, kurang memiliki rasa saling percaya dan saling mendukung dalam pekerjaannya sebagai sesama pegawai, sehingga dapat menimbulkan sikap saling tidak peduli terhadap pegawai atau bidang lain, bahkan dapat menimbulkan sikap di mana saling menyalahkan antara para pegawai sehingga dapat menimbulkan juga konflik individu dari masing-masing pegawai, akan menjadi sumber masalah yang dihadapi oleh Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, yaitu ketidak nyamanan para pegawai yang bekerja dan juga menjadi penghambat kinerja sehingga belum mampu untuk mewujudkan visi-misi nya yang ingin dicapai oleh Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung ?
- 3) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi, dan Kerjasama tim serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Goal-Setting Theory

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

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

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

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

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan

bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Laia, 2019:17). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Marwansyah (Andi, dkk. 2020)). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko (Mulyani, dkk. 2021)).

Kinerja Pegawai

1) Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (Donny, 2017:20) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (Falah, dkk. 2021:60) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Gondal (Didi Wandu, dkk. 2019:22) Kinerja sangat

berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Mangkuprawira (Mulyani, dkk. (2021:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Menurut Murpy dan Cleveland (Mulyani, dkk. (2021:175)) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2) **Kriteria – Kriteria Kinerja Pegawai**

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

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

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang

sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

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

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan perasaan seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

- f) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

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

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi pegawai
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

5) Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

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

a) Kualitas

Kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Komunikasi

1) Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara (Marceline, dkk. 2021). Komunikasi sebagai “Bertukar

informasi antara pengirim dan penerima, dan menarik kesimpulan yang muncul dari persepsi yang dibentuk oleh makna sesuatu di antara individu-individu yang terlibat (Kreitner dan Kinicki (Sianturi, 2017). Komunikasi adalah interaksi antar pribadi dengan menggunakan simbol-simbol linguistik sistem, seperti sistem simbol verbal (kata-kata dan non-verbal) Win net (Sianturi, 2017). Choon Hee, dkk (2019) Komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan mempertahankan hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Sopiah (2008) mengemukakan “Komunikasi diartikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik lisan, tertulis atau menggunakan alat komunikasi”. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2) Fungsi Komunikasi

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

- a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendalian perilaku organisasi.
- b) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai.
- c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dan pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan

penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

3) Unsur Komunikasi

Menurut Suharsono & Dwiantara (Didi Wandi, dkk. 2019), ada lima unsur yang terkait dengan konsep komunikasi, yaitu:

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

4) Proses Komunikasi

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

- a) Proses komunikasi primer

Dilakukan dengan menggunakan symbol, symbol yang digunakan itu berupa bahasa, kial (gestur), isyarat, gambar, warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikan) mampu memahami isi pesan yang disampaikan komunikator. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat persuasif (nasihat, larangan, ajakan, dan sebagainya).

b) Proses komunikasi sekunder

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

5) Indikator – Indikator Komunikasi

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

a) Kemudahan dalam memperoleh informasi

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

b) Intensitas komunikasi

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

c) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan

secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) **Tingkat pemahaman pesan**

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

e) **Perubahan sikap**

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

Motivasi

1) Definisi Motivasi

Menurut Dr. Saira Baloch, dkk (2016:29) Motivasi adalah pengaturan dari proses kecemasan oleh jenis potensi yang memperkuat kinerja melalui itu menuju tujuan tertentu. Menurut (Malayu Hasibuan (Nolisa dan Edalmen. 2017:346) mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (Sianturi, 2017:1110) motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh

kemampuan, untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut (Wardan, dkk, 2020:2) motivasi berasal dari kata “motivation” yang berarti “bergerak”. Motivasi adalah hasil dari sejumlah proses internal atau eksternal dalam diri seseorang, yang mengarah pada sikap semangat dan kegigihan dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Menurut (Mangkunegara (Julianry, dkk. 2017:238) motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat diatas bahwa motivasi adalah mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia dimana di dalam motivasi terdapat proses intensitas, arah dan ketekunan individu, serta adanya dorongan untuk melakukan sesuatu untuk berperilaku positif dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan lembaga / perusahaan sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2) Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

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

a) Faktor Moneter atau *financial*

1) Gaji atau Upah

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

2) Bonus

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

3) Insentif

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

4) Insentif Khusus Individu

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

b) Faktor non Monoter atau *non financial*

Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut, yaitu:

1) Status dan Jabatan

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

2) Apresiasi dan Pengakuan

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

3) Pendelegasian Wewenang

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

4) Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi pegawai.

5) Keamanan Kerja

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

6) *Job Enrichment*

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

7) Partisipasi Pegawai

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

8) Hubungan *Cordial* atau Rumah

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi.

Ini pasti akan memotivasi pegawai.

3) Indikator Motivasi Kerja

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

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

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

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

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

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

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

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

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

e) **Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)**

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

Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Griffin (2015:1110) kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hamper sama supervise, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi, dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mackall (Donny dan Eko, 2017:19) Kerjasama tim atau teamwork adalah proses dimana sekelompok orang dan keahlian mengumpulkan sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama. Menurut Budi Yanti (2021:53) Kerjasama tim merupakan suatu yang penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawab pegawai. Menurut (Mathis dan Jackson, 2017) Kerjasama tim adalah mendorong produktivitas, keterlibatan karyawan, rasa saling percaya, pembelajaran karyawan yang lebih luas, dan penggunaan keragaman pengetahuan yang lebih besar.

2) Manfaat Kerjasama Tim

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

- a) Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.
- b) Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
- c) Cenderung mengsailkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.
- d) Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
- e) Meningkatkan inovasi yang sebenarnya terjadi Ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran Bersama.

3) Indikator Kerjasama Tim

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

- a) Kerjasama.
Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.
- b) Kepercayaan (*trust*).
Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukan.
- c) Kekompakan.

Kekompakan adalah bekerja dengan sesama teratur dan rapi, Bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditunda adanya saling ketergantungan.

d) Kejujuran.

Dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.

e) Pemberian Tugas.

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

Hasil Penelitian Sebelumnya

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

- 1) Sianturi dan Tampubolon (2017). Dengan judul pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan karir pengembangan terhadap kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan karir dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. karir pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat

pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung khususnya pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung khususnya pada PDAM Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Didi Wandu, dkk. (2019). Dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknis

analisis data yang digunakan adalah analisis Teknik Regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini digunakan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 4) Sudarma Yasa, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh teamwork dan komunikasi internal terhadap kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah teamwork dan komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi

penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independent komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

- 1) Olivia Theodora (2015). Dengan judul yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Baloch, dkk. (2016). Dengan judul yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Uji Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2016. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 3) Julianry, dkk. (2017). Yaitu pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian

sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independent motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen motivasi. Selain itu, penelitian

sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Donny dan Eko (2017). Dengan judul yaitu pengaruh LMX dan teamwork terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh LMX dan teamwork dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Koefisien Determinasi. Hasil menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 2) Sheeba Khan dan Al Mashikhi (2017). Dengan judul yaitu pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam

penelitian ini adalah kerjasama tim dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada

tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

- 5) Kojongian, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. variabel independent dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim dengan variabel dependen kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis

Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

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

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Kantor PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

