



MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktifitas Kerja dan Kinerja Karyawan

Camilius Isidorus Ikut

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
ANALISIS TENTANG PRESTASI KERJA,
PRODUKTIVITAS KERJA DAN KINERJA
KARYAWAN**

CAMILUS ISIDORUS IKUT



JUDUL :

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
ANALISIS TENTANG PRESTASI KERJA, PRODUKTIVITAS KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN**

Penulis:

CAMILUS ISIDORUS IKUT

ISBN : 978-623-88483-7-9 (PDF)

Editor:

Honorata Ratnawati Dwi Putranti

Penyunting:

Alif Lombardoaji Sidiq

Penerbit :

Badan Penerbit STIEPARI Press

Redaksi:

Jl Lamongan Tengah no. 2

Bendan Ngisor, Gajahmungkur

Semarang

Tlpn. (024) 8317391

Fax . (024) 8317391

Email: steparipress@badanpenerbit.org

Hak Cipta dilindungi Undang undang

Dilarang memperbanyak karya Tulis ini dalam bentuk apapun.

KATA PENGANTAR

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena sumber daya manusia adalah aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata. Yang pasti, dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi dalam penanganan manajemen sumber daya manusia akan menjadi hal penting.,.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Manajemen Sumber daya manusia dapat mewujudkan visi dan misi, perusahaan dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia seoptimal mungkin agar dapat memberikan nilai dan mutu bagi perusahaan, melalui prestasi kerja, produktifitas dan kinerja karyan.

Untuk memahami lebih mendalam mengenai manajemen sumberdaya manusia, buku ini sangat penting dibaca dan disimak uraian materinya karena di dalamnya dijelaskan mengenai makna analisis prestasi kerja, produktivitas dan kinerja karyawan dan seluk-beluknya. Harapan penulis, semoga bermanfaat untuk mengembangkan ilmu dalam bidang manajemen.

Semarang, 13 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
BAB I MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	1
A. Pengantar Sumber Daya Manusia	1
B. Komunikasi.....	16
BAB II PRESTASI DAN MOTIVASI KERJA	25
A. Prestasi Kerja	25
B. Etos Kerja	27
C. Pengalaman Kerja.....	31
D. Motivasi Kerja	33
1. Pendorong Motivasi Kerja	36
2. Faktor Pendorong Motivasi Kerja.....	36
3. Pendekatan dalam Motivasi Kerja	37
4. Alat-alat Motivasi Kerja	39
E. Pengaruh Etos Kerja dengan Prestasi Kerja	40
BAB III PRODUKTIVITAS KERJA	46
A. Konsep Produktivitas Kerja Karyawan	46
B. Kerja Sama Tim.....	50
C. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas Kerja.....	51
Bab IV KINERJA KARYAWAN	53
A. Definisi Kinerja Karyawan	53

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	57
C. Indikator Kinerja Karyawan	60
D. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	62
Daftar Pustaka	64

BAB I

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengantar Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sumber daya manusia dijadikan sebagai penggerak terhadap jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan raksa). Mewujudkan visi dan misi, perusahaan dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai dan mutu bagi perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai Mangkunegara, (2015).

Kinerja pegawai adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang didukung oleh sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan tujuan organisasi yang optimal. Kinerja menunjukkan keberhasilan atau tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Hasil kegiatan yang semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi kinerjanya, untuk mencapai tujuan perusahaan dituntut agar kinerja seluruh pegawai yang baik. (Siagian, 2011).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor komunikasi, karena kegiatan komunikasi sering dilakukan dalam kehidupan sehari-hari secara langsung maupun tidak langsung. Aktivitas komunikasi senantiasa disertai penentuan tujuan yang ingin dicapai bersama dalam kelompok dan masyarakat. Komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mengaruhi kegiatan organisasi, misalnya efisiensi kerja, kepuasan pegawai dan lain-lain.

Mangkunegara (2015), mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Agar komunikasi efektif maka komunikator harus mengetahui mana yang harus dijadikannya sasaran dan tanggapan apa

yang diinginkan dan harus sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Hal ini merupakan jaringan komunikasi yang efektif dimana pesan yang disampaikan baik oleh komunikator maupun komunikan akan efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sofiah (2022) menyatakan, komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Dewi (2021) menyatakan, komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda penelitian dengan penelitian Najati and Susanto (2022) menyatakan, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan juga membutuhkan kerja sama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik jika pegawai tidak bekerja sama secara selaras. Kerja sama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Lawasi et al., dalam Robbins, Stephen P., & Judge (2015) menyatakan, tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian kinerja yang dicapai oleh tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Kerjasama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja pegawai dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Nia (2022), bahwa kerja sama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Jayanti Fortuna (2022), kerja sama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Hatta, Musnadi, dan Mahdani (2017), kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian tersebut menunjukkan pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil yang berlawanan, di satu sisi berpengaruh dan di sisi lain tidak berpengaruh sehingga terdapat kesenjangan penelitian (research gap).

Penelitian Anggraini (2023) pada bagian Operasi dan Pelayanan PT. Angkasa Pura IKantor Cabang Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang yang diukur melalui tingkat kepuasan konsumen dalam

menggunakan jasa penerbangan. Penelitian ini menghasilkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor komunikasi dan kerja sama tim masing-masing pegawai yang berbeda-beda.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga produktivitas kerja dari karyawan juga dinilai baik oleh perusahaan (Agustini dan Dewi, 2019:7192).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Produktivitas kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas kerja pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Agustini dan Dewi, 2019: 7192).

Banyak faktor dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Ekawati, dkk (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi dan kerja sama tim merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Komunikasi adalah suatu kegiatan yang menciptakan

suatu pemahaman seseorang terhadap suatu yang terjadi disekitar lingkungan kerja. Komunikasi yang baik akan menciptakan pemahaman yang baik, sehingga akan menciptakan suatu pekerjaan yang sedang dijalani menjadi mudah yang dikarenakan karyawan mengerti baik hal apa yang harus dikerjakan. Suatu pekerjaan yang di lakukan dengan mudah maka disana karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik (Lutfiani dan Bambang, 2016:23).

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Lutfiani dan Bambang (2016), Ekawati, dkk (2020), Ginting, dkk (2020) serta Hutasoit, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Walaupun ada perberbedaan dengan hasil penelitian Sianturi dan Simamora (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kerja sama tim adalah kelompok kerja yang diorganisasi dan dikelola secara berbeda dengan bentuk kelompok kerja lain (Sahariah dan Hasanuddin, 2021:386). Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan kerja sama berbagai unsur bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota serta menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan produktivitas kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Apriliani dan Sriathi (2019), Ekawati, dkk (2020) serta Sahariah dan Hasanuddin (2021) menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun ada perberbedaan dengan hasil penelitian Ningsih dan Rohwiyati (2021) yang menyatakan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja .

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja. Prajitno dan Suprpto (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Etos kerja adalah sikap moral paling dasar dari seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku kerjanya (Lengkong, dkk, 2020). Etos kerja menjadi sumber pendorong utama bagi perbuatannya. Tanpa memiliki etos kerja yang baik, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan

sehingga berdampak buruk karena tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Kondisi etos kerja yang mempengaruhi produktivitas sesuai dengan hasil penelitian Prajitno dan Suprpto (2018), Saleh dan Utomo (2018) serta Arisanti (2019) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun demikian, berbeda dengan hasil penelitian Lengkong, dkk (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam suatu instansi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Walaupun suatu instansi memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi tetapi tanpa manusia instansi tidak akan berfungsi, karena manusia adalah yang menggerakkan dan penentu jalannya suatu instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasjasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, (Ikbal dan Aprianti, 2022).

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan dari instansi sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan pengetahuan dan keahliannya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan bekerja secara optimal, dapat membuat instansi menjadi lebih berkembang, oleh karena itu instansi harus mengelola sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien demi tercapainya tujuan dan proyeksi ke depannya.

Pegawai merupakan kekayaan utama sebuah organisasi, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah organisasi. Dalam setiap koorporasi yang sukses yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang visioner, pasti memiliki pegawai yang mumpuni, sehingga penting bagi organisasi untuk dapat mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul yang wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai. Menurut

Sunyoto (2014), “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya”. Prestasi kerja harus selalu dievaluasi, hal ini guna mengidentifikasi keadaan hasil kerja pegawai pada jangka waktu tertentu, mengetahui hambatan serta rintangan yang akan dan telah dihadapi, serta untuk mengukur apakah prestasi kerja pegawai sejauh ini sudah cukup efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sinaga, 2019).

Prestasi kerja (job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan Menurut Mangkunegara (2016), Prestasi kerja (job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ikbal dan Aprianti, (2022) menyatakan prestasi kerja pegawai merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik.

Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi internal) maupun berasal dari luar diri seseorang (motivasi eksternal). Kunci keberhasilan seorang manajer dalam mengarahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Untuk itu kebutuhan pegawai baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja pegawainya di harapkan tinggi (Hasanah dkk, 2020).

Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah etos kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada Kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi hanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat

dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya (Simanjuntak, 2020).

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil prestasi kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman Merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing- masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam, (Sastrohadiwiry, 2012).

Menurut Wati (2020) dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai dibutuhkan ketrampilan dari pegawai itu sendiri. Ketrampilan dari pegawai dapat dipengaruhi oleh lamanya pegawai tersebut bekerja dalam organisasi atau sering disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Organisasi memperhatikan pegawai yang memiliki pengalaman yang luas, dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan organisasi. Pengalaman kerja dapat menunjukkan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Jadi dengan pengalaman kerja yang lama diharapkan prestasi kerja pegawai tersebut dapat meningkat (Hasanah dkk, 2020).

Selain etos kerja dan pengalaman kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu (Tanjung, 2015). Pegawai sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan

bersama. Dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi, karena menurut Hasibuan (2011) kemampuan dan kecakapan yang dimiliki pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak termotivasi untuk bekerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan (dirinya). Adanya motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi bagi tujuan organisasi akan dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2017:88). Apabila motivasi dalam melaksanakan pekerjaan tinggi, diharapkan hasil kinerja akan maksimal. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal (Simanjuntak, 2020). Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak motivasi pegawai bekerja masih belum optimal, hal ini dapat disebabkan karena target kerja beberapa pegawai yang masih belum tercapai dan kreativitas untuk memberikan pelayanan yang optimal masih perlu peningkatan.

Hasil penelitian Simanjuntak (2020), Sampow dkk (2020) dan Mangkat dkk, (2019) yang menyatakan baha etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Indrawan (2017), Mangkat dkk, (2019), Hasanah dkk (2020), Ikbal dan Aprianti (2020) dan Dalimunthe (2020) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Simanjuntak (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Bekerjanya suatu sistem dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya memperlakukan manusia lebih dari sumber daya lain karena manusia memiliki peran utama dalam memanfaatkan modal dan perlengkapan lainnya (Priyono dan Marnis, 2018). Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama dan terjalinnya interaksi sosial dalam bentuk komunikasi yang baik diantara stakeholder (pemangku kepentingan) yang terlibat didalamnya. Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi perusahaan akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena

mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain (Sembiring, 2015).

Komunikasi diperlukan dalam upaya mewujudkan hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam upaya mencapai tujuan (Fahmi, 2014). Komunikasi diperlukan dalam upaya mewujudkan hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat tercapai tujuan dari organisasi perusahaan (Fahmi, 2012), dengan demikian komunikasi merupakan hal yang penting, dimana komunikasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja laryawan. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya kesalahan komunikasi yang akan bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai dengan target tapi karena kurangnya komunikasi, pesan yang tidak diterima dengan baik ataupun perbedaan interpretasi dari suatu intruksi dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan ataupun tujuan dari organisasi perusahaan (Halik, 2013).

Organisasi perusahaan merupakan suatu kesatuan sosial yang terdiri dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi, karena itu di dalam sebuah organisasi perusahaan sangat diperlukan komunikasi yang berjalan dengan baik sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Semakin efektif komunikasi yang dibina dalam setiap bagian organisasi maka dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Suatu komunikasi dikatakan efektif apabila penerima pesan dapat menginterpretasikan pesan yang dia terima sebagaimana yang dimaksudkan oleh pengirim pesan (Sembiring, 2017).

Femi (2014), menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardana dkk. (2012) menyatakan bahwa dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya

Scott, dkk (2015) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, selain faktor komunikasi juga dipengaruhi faktor lain seperti motivasi. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin agar mencapai tujuan atau sasaran organisasi karena mereka meyakini dengan tercapainya sasaran organisasi, maka kepentingan pribadi karyawan juga akan terpenuhi (Siagian, 2012). Dalam memotivasi karyawan didalam organisasi perusahaan, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan. Seorang pemimpin dapat mengatasi lemahnya kemauan seorang karyawan dalam bekerja dengan memotivasi (Torang, 2016).

Sedangkan kinerja karyawan pada dasarnya suatu gambaran mengenai kemampuan karyawan dalam penanganan pekerjaan, dimana tinggi atau rendahnya kinerja karyawan akandapat menentukan berhasilnya pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kineja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Jacqueline et al., 2011).

Harlie (2010), menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapakan karyawan dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu karyawan tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Cevat et al.,

2012). Setiawan (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan.

Menurut Risambessy (2012), yang menyebutkan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Menurut Setiawan (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Zameer et al. (2014), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang memuat variabel-variabel komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan diantaranya penelitian Lawasi dan Triatmanto (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, menunjukkan hasil variabel komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh yang kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel komunikasi memiliki pengaruh lebih dominan daripada variabel motivasi dan kerjasama tim, karena dengan komunikasi yang efektif mampu menyatukan pemikiran-pemikiran individu dalam organisasi.

Hasil penelitian yang mendukung berasal dari Suseno Hadi Purnomo (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Kalla Makassar”, menunjukkan hasil pengaruh parsial dari komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, adalah pengaruh positif yang signifikan. Dibandingkan dengan motivasi kerja, komunikasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Penelitian lainnya yang mendukung berasal dari Della Rizki Agustin (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Karya Pratama Lestari Tanjung Enim”, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Namun terdapat hasil yang berbeda pada penelitian Lustono dan Hasnaeni (2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara”, menunjukkan variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel komunikasi ditingkatkan maka komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara. Namun variabel komunikasi, kompetensi dan kedisiplinan pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara

Sedangkan penelitian oleh Anriza Julianry, dkk (2017) dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika", menunjukkan variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan dasar dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut (Gemarifannoor, Hairudinor, and Arifin 2018) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Kinerja menjadi bagian yang sangat penting dan menarik. Organisasi ingin karyawan mereka benar-benar menunjukkan kemampuan mereka untuk menghasilkan hasil kerja yang baik dan kesuksesan pada pencapaian tujuan yang sulit untuk dicapai. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) Kinerja pada hakikatnya menyangkut sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu.

Seiring adanya persaingan antar perusahaan maka perusahaan perlu terus meningkatkan dan mengembangkan sumber daya perusahaan secara maksimal serta mampu menghadapi tantangan internal dan eksternal. Perubahan yang cepat membutuhkan karyawan dan pemimpin organisasi

yang mampu beradaptasi secara efektif sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan meningkatkan kinerja.

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan selalu ingin berusaha memberikan yang terbaik, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan, industri, perbankan maupun dibidang jasa. Aspek keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan selain keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki juga sumber daya manusia itu sendiri. Tingginya tingkat kompetisi memacu setiap perusahaan berlomba membawa perusahaan mencapai tujuannya (Meitriana and Irwansyah 2017).

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhinya, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang efektif akan sulit tercapainya kinerja karyawan yang tinggi (Blunden et al. 2020). Budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dimana budaya organisasi diidentifikasi sebagai pembeda antar satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya (Sudarsono 2019). Selain itu perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang trampil dan berkompeten sehingga mampu mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya termasuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya.

Meningkatnya persaingan membutuhkan perubahan paradigma kepemimpinan, perubahan kepemimpinan ini merupakan kunci keberhasilan organisasi yang ditentukan oleh kualitas kepemimpinan perusahaan. Sebuah organisasi yang sukses memiliki satu karakteristik penting yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin berkewajiban menetapkan visi, menyelaraskan dan memotivasi sumber daya untuk memberdayakan, mengoordinasikan perubahan, dan membangun pemberdayaan yang kuat dengan pengikut untuk menetapkan arah yang benar atau terbaik. Pimpinan adalah subyek yang menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individual yang kuat dan dinamis yang berhasil memimpin dibidang kemiliteran, memimpin perusahaan yang sedang berada di puncak kejayaan, atau memimpin Negara (Mintarti, Zainurossalamia Magister Manajemen, and Ekonomi dan Bisnis 2020).

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi Robbins dalam Emron Edison dkk (2016,p.98).

Kepemimpinan transformasional menurut (James 2013) yakni mampu meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui berbagai mekanisme. Ini termasuk menghubungkan rasa identitas diri pengikut ke proyek dan identitas kolektif organisasi menjadi panutan bagi pengikut yang menginspirasi mereka dan membuat mereka tertarik, menantang pengikut untuk mengambil kepemilikan yang lebih besar untuk pekerjaan mereka, dan memahami kekuatan dan kelemahan pengikut, sehingga pemimpin dapat menyelaraskan pengikut dengan tugas-tugas yang meningkatkan kemampuan mereka.

Kepemimpinan transformasional dipandang lebih mampu menangkap fenomena kepemimpinan lebih baik daripada jenis kepemimpinan sebelumnya. Banyak peneliti dan praktisi manajemen sepakat bahwa tipe kepemimpinan ini adalah konsep kepemimpinan yang paling baik untuk menggambarkan karakteristik pemimpin, sekaligus menyempurnakan ide-ide yang dikembangkan dalam bentuk kepemimpinan sebelumnya (Blunden et al. 2020).

Aspek lain yang juga berpengaruh dalam kemajuan perusahaan yakni peran dari budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki gaya organisasi dengan ciri yang berbeda untuk dapat membedakan antara perusahaan satu dan lainnya. Budaya organisasi yang tidak kondusif terlihat dari kurangnya partisipasi karyawan dalam melakukan kegiatan khusus yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan bahkan bisa menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan dan tak jarang karyawan tidak mengikuti kegiatan maupun rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, kejadian seperti ini dikhawatirkan akan menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan, ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya

perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan (Kusuma dan Rahardja. 2018).

Para peneliti telah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja (Lutfi and Siswanto 2018) serta budaya perusahaan dan kinerja (Ningsih dan Kurniasih 348-360 2019). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi / perusahaan (Mukmin and Prasetyo 2021). Dalam penelitian (James 2013) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Selain itu (Ismiyatun 2015) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi dengan mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Sedangkan (Whitfield and Davidson 2016) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Kurangnya kerjasama antar karyawan dan tingkat loyalitas karyawan yang rendah terhadap perusahaan merupakan masalah karena hal ini dapat menyebabkan kurangnya penurunan kinerja karyawan (Kusuma dan Rahardja. 2018). Bank BTN menciptakan budaya yang berisi nilai-nilai yang perlu dijiwai oleh setiap karyawan dan diharapkan budaya ini mampu mengubah perilaku setiap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mencapai kinerja maksimal, perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang kuat, yaitu budaya yang mementingkan hasil tanpa mengabaikan proses yang ada (Kusuma dan Rahardja. 2018). Hal ini disebabkan oleh karena budaya organisasi dalam perusahaan keluarga telah melekat terlalu lama sejak perusahaan tersebut berdiri, sehingga kemudian budaya ini berfungsi sebagai penghambat perubahan (Robbins, 2005).

PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang keuangan dan perbankan. Sebagai sebuah great company yang nilai-nilai dalam budaya organisasinya diyakini oleh seluruh karyawan sebagai sebuah karakteristik yang khas. Bank BTN memiliki 6 (Enam) Core Values “AKHLAK” yang menjadi pondasi bagi seluruh BTNers (sebutan Karyawan Bank BTN) dalam

berperilaku untuk mencapai visi Bank BTN. Enam Core Values “AKHLAK” yakni: Amanah, Kompeten, Humanis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Dalam menerapkan budaya perusahaan, Core Values “AKHLAK” tidak hanya dilafalkan pada saat morning briefing saja tetapi perlu diterapkan dalam perilaku keseharian agar bisa berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki semangat positif, memaksimalkan kemampuan profesionalnya, menghargai keragaman ide, dan menciptakan sesuatu yang melebihi harapan. Dimana keinginan perusahaan untuk saling mendukung, bekerja sama, merangkul perbedaan, saling menghormati dan berdedikasi.

B. Komunikasi

Komunikasi adalah perpindahan melalui pertukaran pesan antarmanusia dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman arti yang sama (Robbins dan Judge, 2016:223). Arti lain komunikasi adalah penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain (Ansory dan Indrasari, 2018:137). Pengertian lain komunikasi adalah suatu proses penyampaian sesuatu yang mana orang tersebut bermaksud memberikan pengertian melalui pengiriman simbol-simbol yang memiliki makna, sehingga dapat membuat orang tersebut mengerti apa yang disampaikannya (Suhardi, 2018:174). Definisi lain komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari suatu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada pengirim (Wibowo, 2019:166).

Selain dari buku, konsep komunikasi juga diambil dari jurnal yaitu Komunikasi adalah salah proses interaksi antar sesama yang memiliki suatu informasi, ide, terhadap orang lain dengan harapan terdapat interpretasi yang sesuai dengan tujuan yang dimaksud dan dapat pengaruh terhadap proses kerja di suatu organisasi (Lutfiani dan Bambang, 2016:24). Definisi lain komunikasi adalah proses menghasilkan, menyalurkan, dan menerima pesan-pesan dalam keseluruhan proses organisasi (Sianturi dan Simamora, 2019:238). Pengertian lain komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Ginting, dkk, 2020:205).

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara

karyawan dan karyawan, karyawan dan atasan, dan atasan dan atasan. Komunikasi ini bisa terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara departemen dalam struktur organisasi (Ansory dan Indrasari, 2018:136).

Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik, pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Jadi, dengan komunikasi, seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti (Ansory dan Indrasari, 2018:137).

Hanya dengan komunikasi yang baik, maka semua pekerjaan, semua hubungan, tanggung jawab baik dalam pekerjaan, hubungan antarkaryawan, hubungan antarbawahan kepada atasan, hubungan antara klien juga konsumen bisa berjalan seimbang, dinamis, dan baik. Tanpa komunikasi yang baik, dunia kerja dapat berantakan karena akan mudah terjadi salah paham, salah pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diselesaikan. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik harus memerlukan proses panjang, tidak dalam waktu singkat, tetapi semuanya pasti bisa tercapai selama perusahaan dan individu itu sendiri memiliki niat untuk terus berlatih (Ansory dan Indrasari, 2018:140).

Seiring dengan adanya perubahan dan perkembangan teknologi, komunikasi tidak hanya terjadi antara manusia dan manusia, tetapi juga telah mencakup antara manusia dan mesin-mesin, dan bahkan antara mesin dan mesin lainnya dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia. Pola jaringan komunikasi dapat dilakukan secara langsung, yang berarti komunikasi disampaikan tanpa penggunaan mediator atau perantara, maupun dilakukan dengan cara tidak langsung, yang artinya komunikasi tersebut dilakukan dengan menggunakan perantara/mediator (Suhardi, 2018:174).

Menurut Sutrisno (2018), komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, misalnya sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual).

Menurut Hovland, Janis & Kelley, Miller dalam Ardianto (2011), mendefinisikan komunikasi sebagai “aktivitas satu arah yang meliputi lambang utama verbal untuk mengubah perilaku orang lain”. Konsep ini menunjukkan komunikasi sebagai proses, sebagai prosedur untuk memengaruhi orang lain, sebagai simbol, dan sebagai transaksi. Beberapa pendapat di atas, menurut penulis komunikasi adalah suatu proses untuk menyampaikan suatu informasi kepada orang lain baik secara lisan maupun tulisan/symbol. Menurut Simamora (2014), komunikasi adalah konsep multi-makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses komunikasi pada makna ini dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang umumnya terfokus pada aktivitas manusia dan keterkaitan antara pesan dan perilaku.

Robbins, Stephen P., & Judge (2015), menyebutkan komunikasi mendorong pengembangan motivasi dengan memberi tahu pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang buruk.

1. Fungsi dan Tujuan Komunikasi

a. Fungsi Komunikasi

Menurut Firmansyah dan Syamsudin (2016), ada 4 fungsi komunikasi di dalam organisasi:

- 1) Sebagai informasi Komunikasi membantu proses penyampaian informasi yang diperlukan individu dan atau kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternatif.
- 2) Sebagai kendali
Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh pegawai.
- 3) Sebagai motivasi
Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan para pegawai apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar.

4) Pengungkap emosional

Bagi sebagian komunitas, mereka memerlukan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu merupakan cara anggota untuk menunjukkan kekecewaan dan rasa puas. Oleh karena itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sosial.

b. Tujuan Komunikasi

Menurut Widjaja (2010), komunikasi mempunyai beberapa tujuan, sebagai berikut:

- 1) Supaya yang kita sampaikan itu dapat dimengerti. Sebagai pemimpin atau komunikator kita harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) atau bawahan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengikuti apa yang kita maksudkan.
- 2) Memahami orang lain. Sebagai pemimpin harus mengetahui benar aspirasi pegawai tentang apa yang diinginkannya.
- 3) Supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain. Kita harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima oleh orang lain dengan pendekatan yang persuasive bukan memaksakan kehendak.
- 4) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Menggerakkan sesuatu itu dapat bermacam-macam, mungkin berupa kegiatan. Kegiatan yang dimaksudkan ini adalah kegiatan yang lebih banyak mendorong, namun yang penting harus diingat adalah bagaimana cara yang baik untuk melakukannya.

c. Jenis Arah Komunikasi

Menurut Pace dan Faules (2015), terdapat beberapa jenis arah komunikasi dalam menyampaikan informasi yaitu:

Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah dalam organisasi berarti informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Katz dan Khan dalam Pace dan Faules (2015), mengemukakan ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan :

- 1). Informasi bagaimana melakukan suatu pekerjaan
- 2). Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- 3). Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- 4). Informasi mengenai kinerja pegawai
- 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission)

Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam organisasi berarti informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan:

- 1) Aliran informasi ke atas memberikan informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya
- 2) Komunikasi ke atas memberi tahu atasan kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- 3) Komunikasi ke atas memungkinkan dan bahkan mendorong omelan dan keluhan muncul ke permukaan sehingga atasan tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi - operasi sebenarnya
- 4) Komunikasi ke atas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran mengenai operasi organisasi
- 5) Komunikasi ke atas mengizinkan atasan untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi kebawah.
- 6) Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan organisasi tersebut.

Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam

organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Tujuan komunikasi horizontal:

- a) Untuk mengoordinasikan penugasan kerja.
- b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan.
- c) Kurangnya penghargaan bagi komunikasi keatas yang dilakukan pegawai.
- d) Perasaan penyelia dan manajer tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap atas apa yang disampaikan pegawai.

Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antar dua tingkat (level) organisasi yang berbeda. Bentuk komunikasi diagonal memang menyimpang dari bentuk komunikasi tradisional yang ada misalnya komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Suatu studi pernah menunjukkan baik komunikasi lateral maupun komunikasi diagonal lebih banyak diterapkan dalam organisasi yang berskala besar manakala terdapat saling ketergantungan antar bagian atau antar departement yang ada dalam organisasi tersebut.

d. Efektivitas Komunikasi

Efektivitas komunikasi dapat dilihat dari beberapa kriteria. Menurut Pareek (2014) yang dimaksud komunikasi yang efektif jika:

- a) Kemurnian komunitas
Suatu pesan yang tidak mengalami penyimpangan disebut murni.
- b) Penghematan
Dalam suatu komunikasi yang efektif digunakan tenaga, waktu, simbol, dan petunjuk minimum untuk melambungkan suatu pesan tanpa kehilangan kemurnian dan dampaknya.
- c) Kesesuaian
Kesamaan antara pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima yang selanjutnya memberikan umpan balik sesuai dengan harapan pengirim pesan.

- d) Pengaruh
Jika komunikator mengharapkan jawaban yang empatis dan ia mendapatkannya sebagai hasil interaksinya, maka dapat dikatakan bahwa ia berhasil mempengaruhi orang lain.
- e) Membangun hubungan
Suatu komunikasi yang efektif membantu membangun kepercayaan dan hubungan antar pribadi yang lebih baik antara sumber dan sasaran.
- f) Menggunakan umpan balik
Umpan balik merupakan suatu mekanisme yang sangat efektif guna memperbaiki komunikasi.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Rivai (2014), faktor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

- a) Jabatan
Level jabatan sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
- b) Tempat
Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.
- c) Alat Komunikasi
Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti Hand Phone.
- d) Kepadatan Kerja
Kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi. Kesibukan kerja yang terjadi memungkinkan mereka tidak sempat atau tidak ada waktu untuk berkomunikasi dengan yang lain.

f. Hambatan dan Indikator Komunikasi

Hambatan dalam komunikasi mempunyai pengaruh dalam proses komunikasi. Ada beberapa hal yang merupakan hambatan komunikasi yang harus menjadi perhatian. Menurut Robbins (2012), ada empat hal yang menjadi hambatan komunikasi, yaitu :

- a) Penyaringan
Penyaringan (filtering) mengacu pada pengirim yang memanipulasikan informasi sedemikian rupa sehingga akan tampak lebih menguntungkan di mata si penerima.
- b) Persepsi Selektif
Persepsi selektif muncul karena penerima dalam proses komunikasi secara selektif melihat dan mendengar berdasarkan kebutuhan, motivasi, pengalaman, latar belakang, dan karakteristik pribadi yang lain.
- c) Emosi
Perasaan penerima ketika menerima suatu pesan komunikasi akan mempengaruhi bagaimana komunikan akan menafsirkan pesan itu. Emosi yang ekstrim paling mungkin menghalangi komunikasi yang efektif.
- d) Bahasa
Kata-kata bisa memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Usia, pendidikan dan latar belakang budaya merupakan variabel yang mempengaruhi bahasa yang digunakan seseorang dan definisi yang dia berikan kepada kata-kata itu.

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

- a) Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan

komunikasikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, misalnya sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual). Indikator komunikasi dalam penelitian ini adalah:

a) Pemahaman

b) Kesenangan

c) Pengaruh pada sikap

d) Hubungan yang makin baik

e) Tindakan

BAB II

PRESTASI DAN MOTIVASI KERJA

A. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja yang di dapatkan oleh individu dari pekerjaannya dalam upaya untuk mendapatkan penghargaan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Didukung dengan pendapat peneliti terdahulu seperti Menurut Mangkunegara (2016), Prestasi kerja (job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013), prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaannya itu. Prestasi kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar (eksternal).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai pegawainya. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi. Pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Seorang pegawai dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota organisasi maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai (Sampow dkk, 2021).

Dharma (2004) menyatakan prestasi kerja pegawai merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Jika pimpinan ingin pegawainya mencapai prestasi kerja pegawai, maka pimpinan perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan pegawai, dan menyesuaikan pekerjaan pegawai dengan keterampilan yang dimiliki (Ikbal dan Aprianti, 2020).

Menurut Tanjung (2015) mengatakan “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.” Menurut Hasibuan (2011) mengatakan “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi :

1. Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hasil yang di dapat juga semakin maksimal dan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas pegawai.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai.
3. Kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas memberikan pengaruh positif terhadap hasil yang di dapatnya, dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:107), “Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada tiga aspek yaitu”:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Inisiatif: merupakan tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
3. Kerjasama: merupakan suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka prestasi dapat disimpulkan sebagai suatu capaian atau hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai dari pekerjaannya dalam upaya untuk mendapatkan penghargaan.

B. Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret, didukung dengan pendapat peneliti terdahulu seperti (Sampow dkk, (2021), Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik (Mangkat dkk, 2019).

Etos kerja sumberdaya manusia dalam level individual di organisasi disebut sebagai etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumberdaya manusia dengan efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Pegawai – pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasamayang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradig kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya (Simanjuntak, 2020).

Etos Kerja Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:26). Etos kerja merupakan suatu sikap yang muncul dari kesadaran sendiri seseorang yang didasari oleh nilai budaya terhadap suatu pekerjaan juga etos kerja mempengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas dalam bekerja (Mangkat dkk, 2019).

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Sampow dkk, 2021).

Etos kerja adalah segala aktivitas karyawan yang terwujud dalam sikap dan perilakunya dalam bekerja yang didasarkan pada keyakinannya bahwa bekerja merupakan pengabdian (Prajitno dan Suprpto, 2018:103). Deskripsi lain etos kerja adalah sikap moral paling dasar dari seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku kerjanya (Lengkong, dkk, 2020:53).

Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi sumber pendorong utama bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada karyawan untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan dan tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya (Arisanti, 2019:34).

Etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja tersebut, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak

buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan (Arisanti, 2019:34).

Oleh sebab itu orang bekerja tersebut harus mempunyai etika dan sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dan harus mempunyai motivasi dan dorongan serta semangat untuk menjalankan pekerjaannya tersebut serta menghargai pekerjaan tersebut. Jika orang menjalankan etos kerjanya dengan baik, maka pekerjaannya akan berjalan dengan apa yang diinginkan (Arisanti, 2019:34).

Bila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah. Sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi (Prajitno dan Suprpto, 2018:103).

Etos kerja dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Hal ini berarti terdapat semangat untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya (Prajitno dan Suprpto, 2018:103).

Bila terdapat seseorang, organisasi atau komunitas menganut paradigma kerja tertentu, memiliki kepercayaan secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja secara ikhlas. Sikap kerja dan budaya kerja tersebut merupakan etos kerja yang terjadi pada organisasi (Prajitno dan Suprpto, 2018:103).

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat pada rekan kerja dan sebagainya. Perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan (Lengkong, dkk, 2020:53).

Setiap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kompetisi yang dimiliki oleh karyawan, niscaya akan menghasilkan tujuan yang diharapkan. Pekerjaan itu harus dikerjakan oleh ahlinya yang memang mempunyai

keahlian dalam bidang pekerjaan itu sendiri. Bisa saja pekerjaan dilakukan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tetapi tidak akan maksimal sekalipun pekerjaan itu dapat diselesaikan serta tidak akan optimal dalam pelaksanaannya. Hal itu tidak hanya menyangkut tentang penyelesaian terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi lebih kepada semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan ada kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, tanggung jawab yang melekat pada diri karyawan menjadi amanah yang dijalankan secara totalitas dan penuh dengan kesungguhan (Lengkong, dkk, 2020:53).

Etos kerja yang buruk akan mengakibatkan menurunnya kualitas lembaga atau perusahaan yang ada, masyarakat akan menganggap bahwa karyawan tidak baik dalam bekerjanya dan tidak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan perusahaan atau lembaga yang telah dibuat. Ketentuan atau peraturan mengenai etika kerja atau budaya kerja sudah banyak di tetapkan atau dipampang di suatu lembaga atau perusahaan dengan dalih agar karyawannya memahami dan bisa mematuhi peraturan yang dibuat oleh lembaga atau perusahaan tersebut (Lengkong, dkk, 2020:53).

Menurut pendapat Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek- aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja menurut (Darodjat, 2015), diantaranya:

1. Kerja Keras, adalah kerja yang lebih banyak menggunakan sebuah tenaga.
2. Kerja Cerdas, adalah cara bekerja di mana kamu memanfaatkan teknologi dan waktu sebaik mungkin.
3. Kerja Ikhlas, adalah bekerja dengan tulus mengharapkan ridho Tuhan Yang Maha Esa semata.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka Etos kerja dapat disimpulkan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau per- spektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret.

C. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama waktu,tingkat pengetahuan,dan penguasaan pekerjaan, didukung dengan pendapat peneliti terdahulu seperti menurut Handoko (2013), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Hariandja, 2013). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Hasibuan, 2013).

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman Merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing- masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam, (Sastrohadiwiryo, 2012).

Siagian (2014), pengalaman kerja mengacu pada berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selanjutnya Hitzman (Syah, 2005) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu organisasi, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Handoko (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Menurut pendapat Wakhyuni dan Dalimunthe (2020) Indikator pengalaman kerja untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Lama waktu/masa kerja,
Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki,
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap perlengkapan dan peralatan kerja.

Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengalaman kerja dalam penelitian ini ialah lama waktu, tingkat pengetahuan dan penguasaan pekerjaan.

D. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan, didukung dengan pendapat peneliti terdahulu seperti menurut Wibowo (2014) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Wibowo, 2014).

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo, 2014).

Sedangkan Hamzah Uno (2012), memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014).

Dari definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Sedangkan Menurut Uno (2012) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014).

Sedangkan Wibowo (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan organisasi secara baik. Menurut Daft (2006) bahwa: "Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu." Menurut Usman (2011,) bahwa: "Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja." Menurut Tanjung (2015) bahwa: "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu."

Dalam suatu organisasi motivasi kerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan pemberian

motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan antusias untuk mencapaikinerja yang tinggi, karena menurut Hasibuan (2011) kemampuan dan kecakapan yang dimiliki pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak termotivasi untuk bekerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan (dirinya). Karena motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2017:88). Apabila motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tinggi, diharapkan hasil kinerja akan maksimal. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal.

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat memberi keteladanan

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
3. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
4. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah merupakan dorongan yang berasal dari diri pegawai maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

1. Pendorong Motivasi Kerja

Newstrom dalam Wibowo (2014) melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk achievement, affiliation dan power.

a. Achievement Motivation

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

b. Affiliation Motivation

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

c. Power Motivation

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Pendapat lain dari Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014) adalah bahwa sebagai pendorong motivasi adalah :

a. Employee Drives, sering dinamakan kebutuhan primer atau motif bawaan. Drives adalah penggerak utama perilaku yang membangkitkan emosi, yang menempatkan orang pada tingkat kesiapan untuk bertindak dalam lingkungan mereka.

b. Needs, kekuatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang dialami orang. Needs merupakan kekuatan motivasional emosi dihubungkan pada tujuan tertentu untuk mengkoreksi kekurangan dan ketidakseimbangan.

c.

2. Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Baldoni dalam Wibowo (2014), mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

- a. Energize, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan exemplify, communicate dan challenge.
 - 1) Exemplify, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - 2) Communicate, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - 3) Challenge, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- b. Encourage, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara empower, coach dan recognize.
 - 1) Empower, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - 2) Coach, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - 3) Recognize, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- c. Exhorting, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Exhorting dilakukan melalui sacrifice dan inspire.
 - 1) Sacrifice, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - 2) Inspire, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah self – inspiration.

3. Pendekatan Dalam Motivasi Kerja

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui employee engagement. Employee engagement merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, self- efficacy untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka

dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan, Wibowo (2014).

Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014), pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah organizational justice yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : distributive justice, procedural dan interactional justice.

a. Distributive Justice

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- 1) Equality principle, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- 2) Need principle, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- 3) Equity principle, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

b. Procedural Justice

Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- 1) Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses.
- 2) Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya.
- 3) Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

c. Interactional Justice

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat. Robinbins dan Judge dalam Wibowo (2014) menunjukkan bahwa ada

beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : job design, involvement and reward.

4. Alat – Alat Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Anggalia (2014), alat-alat atau instrument untuk memotivasi kerja karyawan, antara lain:

- a. Materil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain – lainnya.
- b. Nonmateril insentif: alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain – lainnya.
- c. Kombinasi material dan non material insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang atau barang) dan non materil /9medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi antara lain:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- b. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
- c. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

e. Keberhasilan akan hasil

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang hasil pekerjaan mereka.

5. Pengaruh Etos Kerja dengan Prestasi Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret. Etos kerja memiliki tiga indikator yaitu kerja keras, kerja cerdas serta kerja ikhlas. Etos kerja yang baik diharapkan kinerja kariawan dapat meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan pada suatu organisasi dapat meningkatkan kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Keterkaitan etos kerja dengan prestasi kerja yaitu terwujudnya kinerja yang optimal berasal dari hasil kerja pegawai ketika dapat menjalankan peran berdasarkan kompetensi masing-masing. Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) yang berjudul “pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. Menurut penelitian Mangkat dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara” menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampow dkk, (2021) meneliti tentang “Analisis Pendidikan, Etos Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Polda Sulut” menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap prestasi kerja. Dari uraian tersebut diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Antara Pengalaman Kerja dengan Prestasi Kerja

Pengalaman kerja adalah lama waktu tingkat pengetahuan dan penguasaan pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki indicator sebagai berikut, 1. Lama waktu/masa kerja, 2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, 3. Penguasaan terhadap perlengkapan dan peralatan kerja.

Jika ketrampilan tersebut lama tidak digunakan, maka ketrampilan yang dimiliki akan menurun sampai pada tingkat yang paling minimal. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengan demikian diharapkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawa, (2017) yang berjudul “pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan.” Dengan hasil menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Menurut penelitian Wakhyu, dan Dalimunthe (2020) yang berjudul “pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat kabupaten karo”. Dengan hasil menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sinaga (2019) meneliti tentang “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. ABC President Indonesia Medan.” Dengan hasil menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dari uraian tersebut diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.

Pengaruh Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi kerja

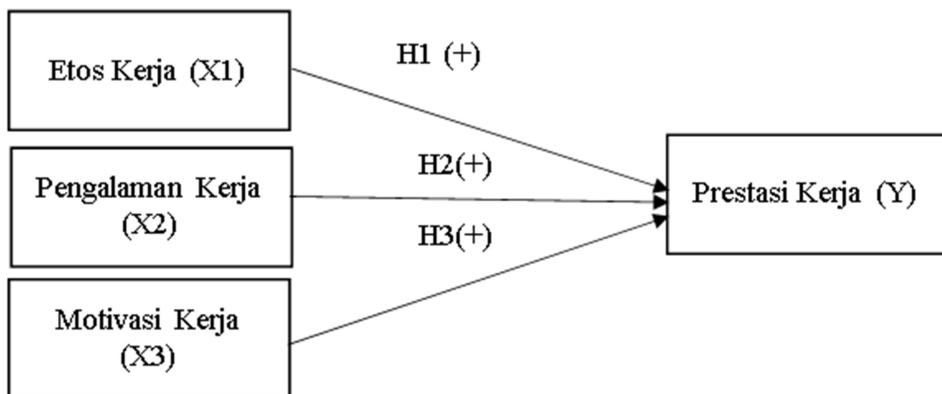
Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.

Motivasi kerja memiliki empat indikator yaitu : 1. Tanggung Jawab 2. Peluang Untuk Maju 3. Pengakuan Atas Kinerja 4. Pekerjaan yang menantang. Dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karena motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2017:88). Apabila motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tinggi, diharapkan hasil kinerja akan maksimal. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2015) yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan” dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Lalu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) dengan judul “pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Dari uraian tersebut diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan telaah pustaka dan hipotesis yang dikembangkan diatas maka dapat dikembangkan sebuah model penelitian yang disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 1. Model Hubungan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja

Penelitian ini mengambil objek di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel purposive sampling, alasan mengambil purposive sampling karena menurut Sugiyono (2018) menentukan sampel berdasarkan kriteria tertentu berjumlah 55 responden. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai identitas responden dan jawaban dari responden mengenai variabel- variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen mencakup etos kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja dan variabel dependen prestasi kerja. Dan dengan dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Usia

Identitas responden selanjutnya dapat diketahui melalui faktor umur, penentuan banyaknya kelas dan panjang kelas pada tabel umur responden ditentukan dengan menggunakan rumus Sturges (Sugiyono,2010) sebagai berikut:

- 1) Banyak kelas (k) = $1 + 3.3 \log n = 1 + 3.3 \log 55 = 6,74$ dibulatkan menjadi 7
- 2) Jangkauan (R) = Data terbesar – data terkecil = $53 - 19 = 34$
- 3) Panjang Kelas (p) = $R / K = 34 / 7 = 4,85$ dibulatkan menjadi 5

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	19-25 tahun	17	30,90
2	26-32 tahun	26	47,27
3	33-39 tahun	9	16,36
4	40-46 tahun	2	3,63
5	47-53 tahun	1	1,80
Total		55	100

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa dari 55 responden yang saya temui, didominasi oleh responden berusia kisaran dari 26-32 tahun

tahun yaitu sebanyak 26 orang atau dengan nilai presentase sebesar 47,27 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong dalam usia dewasa yang memiliki semangat yang tinggi terkait dengan bekerja dikarenakan sebagian besar para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak bekerja di bagian lapangan.

b. Jenis Kelamin

Deskripsi responden menurut jenis kelamin akan memperlihatkan jumlah responden pria dan wanita pada penelitian ini. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Wanita	19	34,55
2	Pria	36	65,45
Total		55	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pada penelitian ini mendapatkan jumlah responden wanita sebanyak 19 orang atau sebesar 34,55 persen, karena pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak bagian lapangan juga ada yang wanita. Untuk pegawai pria lebih banyak yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 65,45 persen, yang dipengaruhi karena para laki-laki tegas dalam melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka responden dapat dibagi berdasarkan kategori sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
1	SD	0	-
2	SLTP	2	3,64
3	SLTA	41	74,55
4	D3	3	5,46
5	S1	8	14,55
6	S2	1	1,8
Total		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak sebagian besar memiliki tingkat pendidikan tamat SLTA dengan jumlah 41 orang (74,55 persen), pegawai yang tamat diploma (D3) berjumlah 3 orang (5,46 persen), untuk pegawai lulusan SLTP berjumlah 2 pegawai atau sebesar (3,64 persen), lalu lulusan S1 berjumlah 8 pegawai atau sebesar (14,55 persen) sedangkan jumlah paling sedikit adalah pegawai tamat S2 yang berjumlah 1 orang (1,8 persen). Kantor Satuan Polisi Pamong Praja pendidikan paling banyak yaitu lulusan SLTA, sehingga perlu mendorong para pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Penelitian pengaruh etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja terbukti berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak, berarti semakin baik etos kerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak, yang berarti semakin meningkat pengalaman kerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja. Demikian juga Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Demak, berarti semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja.

BAB III

PRODUKTIVITAS KERJA

A. Konsep Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:293). Definisi lain produktivitas kerja adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2019:100-101).

Konsep produktivitas kerja juga diambil dari berbagai jurnal penelitian yang menjelaskan mengenai konsep produktivitas. Menurut Prajitno dan Suprpto (2018:103) menyatakan produktivitas kerja adalah sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin. Definisi lain produktivitas kerja adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau ditetapkan seperti mutu dan efisiensi (Apriliani dan Sriathi, 2019:6874). Pengertian lain produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya (Sianturi dan Simamora, 2019:238).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kepada karyawan yang merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja (Sutrisno, 2019:99).

Kondisi politik dan ekonomi dewasa ini mendorong karyawan untuk memberikan perhatiannya terhadap kemampuan kerjanya. Pengaruh nilai efisiensi bila dibandingkan dengan nilai-nilai lainnya seperti keadilan sosial, responsivitas politik, maka efektivitas karyawan telah memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi pembangunan. Upaya-upaya perbaikan

produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks, dan bahkan pada semangat kerja karyawan untuk bekerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:293).

Beberapa pendapat menggabungkan definisi produktivitas dengan produksi, sehingga produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang di dalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, demikian pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi. Dengan demikian, jelaslah perbedaan produksi dan produktivitas, di mana produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun (Sutrisno, 2019:100).

Produktivitas kerja dapat ditinjau dari tiga aspek utama dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : a. Kemampuan manajemen tenaga kerja. b. Efisiensi tenaga kerja. c. Kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya (Sutrisno, 2019:101).

Orang yang mempunyai sikap produktif terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Sutrisno, 2019:101).

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, ketrampilan,

disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi (Sutrisno, 2019:102).

Menurut dalam Sutrisno (2019:103), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator dari Ekawati, dkk, 2020:313) yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

B. Kerja Sama Tim

Menurut Handayani dalam Kusuma dan Sutanto (2018), kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Jefri Yosua Sitinjak dalam Pangadiyono (2018) menyatakan, kerja sama tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi. Hermanto (2020) menyatakan, kerja sama tim adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang saling menyesuaikan diri dalam kegiatan agar meraih sasaran spesifik. Kerja sama tim dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain. Susanti et al. (2021) menyatakan, kerja sama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang di menyatakan bahwa dukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Ibrahim et al., dalam A.C.Panggiki., B.Lumanauw (2017) mendefinisikan, kerja sama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas disimpulkan kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar

belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

1. Ciri-Ciri Kerja Sama Tim

Kerja sama tim terdapat beberapa ciri-ciri yang bisa membedakan kerja sama tim yang berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan suatu perusahaan. Menurut Masyithah et al. (2018), terdapat 4 ciri-ciri kerja sama tim yaitu:

- a. Memiliki tujuan bersama, anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Bersinergi positif, anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- c. Tanggung jawab individu dan bersama, anggota tim yang secara bersama- sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.
- d. Keahlian yang saling melengkapi, anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2. Faktor-Faktor yang Mendasari Terbentuknya Kerja Sama Tim

Terbentuknya suatu kerja sama tim didasari oleh beberapa faktor-faktor yang berperan penting di dalamnya. Hatta et al. (2017) menyatakan, ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya kerja sama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan.
- b. Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi.
- c. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
- d. Kerja sama tim dapat membina kekompakan dalam suatu instansi

3. Indikator-Indikator Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan, sehingga pada kerja sama tim ini terdapat beberapa indikator-indikator yang bisa digunakan. Farhan Elang

Ibrahim et al., dalam Sibarani (2018), menetapkan indikator kerja sama tim sebagai berikut:

a. Kerja sama

Kerja sama dilakukan oleh tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

b. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerja sama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

c. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

C. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas Kerja

Kerja sama tim adalah sekelompok orang yang bekerjasama, saling menghargai, memberi dorongan dan semangat untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi yang lebih menekankan pada kerja sama tim dapat menikmati hasil yang menguntungkan seperti meningkatkan prestasi kerja karyawan serta mencapai produktivitas yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama pada suatu perusahaan atau organisasi bisa dilakukan dengan bekerja sama dengan rekan kerja atau pimpinan, selalu mengungkapkan harapan positif, menghargai masukan, memberikan dorongan serta membangun semangat dalam kelompok kerja. Bila suatu kelompok mampu bekerja sama dengan individu atau kelompok lain, niscaya akan lebih mudah mencapai produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Apriliani dan Sriathi (2019), Ekawati, dkk (2020) serta Sahariah dan Hasanuddin (2021) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian pada karyawan bagian produksi PT. Hartono Istana Teknologi (HIT), Jl. Raya Semarang Demak KM 9, Sayung, Demak, Jawa Tengah yang berjumlah 67 karyawan oleh Fira Chanafi (2022) menghasilkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berarti Kerjasama tim pada PT. Hartono Istana Teknologi sudah berjalan dengan baik maka hal ini dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

BAB IV

KINERJA KARYAWAN

A. Definisi Kinerja Karyawan

Perusahaan membutuhkan kinerja pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hasibuan (2013) mengemukakan, kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sabila & Firmansyah (2022), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2015) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Simamora (2016), suatu organisasi jika ingin maju dan berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerja secara efisien dan efektif.

Menurut Pasolong (2010), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan dan kemajuan organisasi tidak dapat disangkal ketika manajemen kinerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang dapat mempercepat suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan berkembang dengan baik dapat mendorong suatu organisasi untuk berkembang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin untuk memobilisasi dan memberdayakan karyawan berdampak pada kinerja. Untuk mencapai atau mengukur kinerja, ada dimensi tolak ukur (benchmark), menurut John Miner dalam Prayogo (2019) yakni: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama. Kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang mampu dihasilkan, seperti: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan, kuantitas seperti berapa banyak pekerjaan yang dapat dihasilkan, penggunaan waktu dalam kerja, seperti: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, penggunaan waktu yang efektif, dan juga dapat dilihat dari bagaimana seseorang dapat bekerja sama dengan orang lain. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 menurut John Miner dalam Prayogo (2019) yaitu (1) Kualitas

Kerja, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Pengambilan Inisiatif, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. (4) Tingkat Potensi Diri, sejauh mana karyawan mempunyai usaha keras dalam mengembangkan potensi diri serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan. (5) Manajemen waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (6) Hubungan dengan Rekan Kerja, dimana mengukur kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sama dengan staff lainnya, baik dalam berkomunikasi maupun dalam bekerja tim.

Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja suatu organisasi merupakan hasil usaha seluruh anggota organisasi, karena kelangsungan hidup organisasi tergantung pada individu-individu di dalamnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama kurun waktu tertentu Kasmir (2016:182-184). Kinerja karyawan juga memiliki kaitan yang erat dengan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Kinerja individu mempengaruhi kinerja kelompok dan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja erat kaitannya dengan produktivitas karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja menjadi bagian dari fungsi motivasi dan kemampuan. Kinerja menunjukkan derajat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Rivai (2017) menyatakan: “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 maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Mathis dan Jackson (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Sedangkan menurut Priansa (2014), kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Selain itu Mangkunegara (2017) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yang berarti kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh dua faktor berikut antara lain yaitu:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam memngerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the righ man in place, the man on the right job).
2. Faktor Motivasi, motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap seorang karyawan harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang

dicapai. Kinerja karyawan berfungsi untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan berfungsi untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Prayogo (2019) merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Stephen & Stephen (2016) “Employee performance is a term typical to the human resource field where employee performance can refer to the ability of employees to achieve organizational goals more effectively and efficiently”. Pemahaman ini harus berarti bahwa kinerja karyawan adalah istilah yang unik di bidang sumber daya manusia dan kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk lebih efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dan tanggung jawab setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun indikator kinerja karyawan terdiri dari: 1). Kuantitas kerja. 2). Kualitas kerja. 3). Tanggung jawab 4). Prestasi Kerja.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2012), terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam Sutrisno (2012) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (Teamwork)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (Creativity)

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (Inovation)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (initiative)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dikemukakan oleh Mahmudi (2015), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor personal (Individu), meliputi: Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
3. Faktor team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2012), menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Personal, faktor personal karyawan meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan,
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team,
4. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi,
5. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Keban dalam Pasolong (2010), pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor

sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja karyawan. Salah satunya indikator kinerja karyawan, Fadel (2012) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2010), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (Intiative), yaitu setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

D. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja pegawai karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan.

Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta kawan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Kurangnya komunikasi antarsesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang banyak, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi pegawai selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sigar, Areros dan Sambul (2021), komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Dewi 2021), komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Anggraini (2023) pada bagian Operasi dan Pelayanan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,061 dengan sig. t tabel 2,009 (df= 49) dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < \alpha : 0,05$. Komunikasi memiliki pengaruh sebesar 0,311 terhadap nilai kinerja pegawai. Hasil penelitian menurut Iradawaty (2022), komunikasi dapat dicapai melalui pemahaman komunikasi yang baik kepada pegawai, komunikasi yang berhasil akan memberikan suasana yang menyenangkan, memiliki karakter dalam bekerja akan terjalinnya hubungan yang makin baik dan dalam berkomunikasi yang efektif membuat suatu tindakan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.C.Panggiki., B.Lumanauw., G.G.Lumintang. 2017. “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(3): 3018–27.
- Ardianto, Elvinaro. 2011. *Komunikasi 2.0 Teoritis Dan Implikasi*. Yogyakarta: Aspikom.
- Devi, Nia Kumala, Bernhard Tewal, and Yantje Uhing. 2022. “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(2): 632.
- Dewi, Rr. Vemmi Kesuma. 2021. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 164.
- Dwi, Larasati, and Pontjo Bambang Mahargiono. 2021. “pengaruh komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sebagai Variabel Intervening.” *Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sirkah Purbantara Utama* 10(19): 1–18.
- Fajri, Chotamul, Adinda Amelya, and Suworo Suworo. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad.” *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(1): 369–73.
- Firmansyah, Hilman, and Acep Syamsudin. 2016. *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: ombak.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2016a. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- . 2016b. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hatta, Muhammad, Said Musnadi, and Mahdani. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh.” *Bisnis Unsyiah* 1(1): 70–80.
- Hermanto. 2020. “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam.” : 1–50.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo.” *Jurnal Arastirma* 1(2): 316.
- Iradawaty, Sofiah Nur. 2022. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.” 27(1): 80–86.
- Jayanti Fortuna, Ersya Mayori. 2022. “Pengaruh Kerjasama Tim, Beban kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.” Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Khaerunnisa, Slamet Bambang Rionob, and Dwi Harini. 2022. “Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan.” *Jimak* 1(1).
- Kusuma, Livia Putri, and J.E. Sutanto. 2018. “Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa.” *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3(4): 8.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, Syarifah Mauli, M Adam, and Mirza Tabrani. 2018. “Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

- PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh.” *Simen (Akuntansi dan Manajemen) STIES* ISSN 9(1): 50–59.
- Najati, Husni Adam, and Andi Heru Susanto. 2022. “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan INews Jakarta.” *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 1(2): 058–079.
- Pace, R. Wayne, and Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pangadiyono, Pangadiyono. 2018. “Analisis Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Gadjahmada Dengan Variabel Intervening Motivasi.” *Upajiw Dewantara : Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat* 2(2): 140–161.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sabila, Fatiha, and Fani Firmansyah. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya.” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 5(2): 377–86. Sibarani. 2018. “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, Dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional Medan.” *UMSU*.
- Sigar, Kerin J, William A Areros, and Sofia A.P Sambul. 2021. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Service Motor (Studi Kasus Pada Nusantara Surya Sakti).” *Jurnal Productivity* 2(7): 551–55.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- . 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, A.A Dwi Widayani, and Ni Made Satya Utami. 2021. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia.” *Jurnal Emas* 2(2): 224–34.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi. Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widjaja. 2010. *Komunikasi: Komunikasi Dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2016. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arief, M. Y., & Rhamdani, H. A. W. (2021). Pengaruh Komunikasi, Insentif dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappeda Kabupaten Situbondo. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(2), 276-285.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Dalimunthe, A. A. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Ghozali, Imam, (2011). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0. Semarang.
- Ghozali, Imam, 2005 (cetakan 4, 2011) Metode Persamaan Struktural (Konsep dan Aplikasi) dengan Program Amos. Badan Penerbit Univ. Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai PT. AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, 3(2), 150- 158.
- Handoko, T. Hani (2003). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Harpitasari, Dhina Rista. (2010). "Manajemen SDM". Jakarta : Rineka Cipta
- Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millaningtyas, R. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Pada Pegawai PT. Garam (Persero)). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(25).
- Hasibuan, M.S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung., Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 549-563.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*
Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Putra, N. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Indonesia Power Semarang. Universitas Dian Nuswantara.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Robbins. (2010). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta; Erlangga
- Sampow, A. M., Sendow, G. M., & Samadi, R. L. (2021). Analisis Pendidikan, Etos Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Sinaga, M. A. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Abc President Indonesia Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Sugiono. 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Daerah Air Minum (PDAM). Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944*. STIE Widya Gama Lumajang.
- Ahmad, Syarmani dan Edy Harahap. 2014. *Komunikasi Antarpribadi (Perilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2012. Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian* (VII ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, Jacqueline. 2014. *Mengatasi Stres di Tempat Kerja*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Bungin, Burhan. 2010, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana
- Cangara, Hafied. 2011, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada
- Cevat, Celep., dan Ozge, Eler Yilmazturk. 2012. The relationship Among Organizational trust, Multidimensional organizational Commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 4(6): 5763-5776.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. 2014. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Fadel, M. 2009. *Reinventing Local Government: Pengalaman dari Daerah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia
- Fahmi, I. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Femi, Asamu F. 2014. The Impact of Communication on Workers Performance in Selected Organisations in Lagos State Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(8): 75-82.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

- Hidayat, Aziz Alimul. 2010. Metode Penelitian dan Tehnik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika
- Jayusman, Hendra dan Khotimah, Siti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat, Jurnal Spread, Volume 2. Hal. 139-148.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. Jurnal Eksis, 6(1): 1267-1439.
- Machfoedz, I. 2011. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Fitramaya
- Mahmud, 2011. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung CV Pustaka Setia
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management). Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed., Vol. I). Bandung: Alfabeta.
- Mohyi, Ach MM. 2009. Teori Dan Perilaku Organisasi. Malang: Umm Press
- Mulyana, Deddy. 2010. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Cet. XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2012, Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta: Rineka Cipta
- Pareek, Udai. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo:
- Pasolong, Harbani. 2010, Teori Administrasi Publik, Bandung: Alfabeta

- Risambessy, Agustina et al. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. *Jurnal Manajemen*. Vol 2. No 10.2012. Hal 1243- 1257.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 13 No 1 Maret 2011:40-45.
- Rizky, Achmad S. 2010. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Utama
- Robbins, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid III. PT. Indeks: Jakarta
- Scott, R. William. 2015. *Financial Accounting Theory*. Seventh Edition. Pearson Prentice Hall: Toronto.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sembiring, Rasmulia. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint And Chemicals Co.Ltd. *Agrica*, 8(2): 1979-8164.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- .Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ke - 4, Jakarta: Kencana

- Toha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Torang, S. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, H. dan Akbar, S.P. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibiasuri, Anggalia. 2014. *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung)*. Bandar Lampung
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zameer, H. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337 <http://www.hrmars.com>
- Blunden, H, E Chang, G Cormier, and 2020. "It's Personal: Advancing Advice Research with an Interpersonal Lens." *Academy of ...*
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMBPP.2020.13670symposium>.
- Gemarifannoor, Hairudinor, and Hasanur Arifin. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 7(2): 41–47.
- Hartaroe, Brina Putri, Ronny Malavia Mardani, and M Khoirul Abs. 2016. "Prodi Manajemen." : 82–94.
- Hasdiah;Razak, M.R.R;Darsa, Renil;Adnan, A.A (Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang). 2018. "Pengaruh Motivasi Dan

Budaya Kerja Thd Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.” KNAPPPTMA ke-8: 1–7.

<http://asosiasipascaptm.or.id/index.php/publikasi/prosiding-konferensi-nasional-appptma-ke-8>. Prosiding Ke-8 Asosiasi Program Tinggi Muhammadiyah Konferensi Pascasarjana Aisyiyah (APPPTMA) Nasional Perguruan

Hasibuan, Malayu. 2016. “Drs. H Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi .Intro (PDFDrive).Pdf.” PT. Bumi Aksara revisi.

Herawaty, E, H Hairudinor, and I Irwansyah. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.” *Jurnal Bisnis dan ...* 6(2).

Ismiyatun, I N. 2015. “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Yamaha Music” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN Vol. VIII No.* https://www.stieypn.ac.id/wp-content/uploads/2018/04/Jurnal-STIE-YPN-Vol.-VIII-No.-3-Oktober-2015_Intan.pdf.

Italiani, Fanni Adhistya. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk.” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 6(1): 11.

James, A. 2013. “Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature.” : 355–61.

Kristiani, Septika, Happy Fitria, and Mulyadi Mulyadi. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6(3): 14064–14063.

Lutfi, Mohammad, and Siswanto Siswanto. 2018. “A Transformational Leadership, It’s Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation.” *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen* 2(2004): 192–200.

- Meitriana, Made Ary, and M Rudi Irwansyah. 2017. "karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tabungan Nasional , Singaraja)." 5(1): 34–44.
- Mintarti, Sri, Saida ZA Zainurossalamia Magister Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 16(3): 217–34.
- Mukmin, S, and I Prasetyo. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial Bisnis*.
<http://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/297>.
- Ningsih dan Kurniasih 348-360. 2019. IX Budaya Organisasi Dan Kepuasan; Employee Performance; Job Satisfaction; Kepemimpinan;
- Prayogo, Didik. 2019. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 3(1): 112–14.
- Rijanto, Alfitri, and Mukaram Mukaram. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 4(2): 35.
- Sinaga, J R, and T A Lubis. 2021. "... Transformasional Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi melalui Penerapan Manajemen Bakat (Talent Management) Di Polsek Maro" *Jurnal Manajemen Terapan*
<https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/13061>.
- Sudarsono, Sudarsono. 2019. 4 Widya Balina Budaya Organisasi.
- Whitfield, Graeme, and Alan Davidson. 2016. "Cognitive Behavioural Therapy Explained." *Cognitive Behavioural Therapy Explained*: 1–198.

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktifitas Kerja dan
Kinerja Karyawan

Camilius Isidorus Ikut



ISBN 978-623-88483-7-9 (PDF)

