

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Sejumlah pengertian dari kinerja berdasarkan para ahli “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang individu ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan hak serta kewajibannya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tidak melanggar hukum, sesuai dengan akhlak serta adab” (Prawirosentono, 1999 dalam Sinambela, 2019:11). Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2008) pada penelitian Safitri & Patrisia (2019) kinerja adalah kualitas serta kuantitas pekerjaan yang diterima seseorang pada saat melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang diterimanya. Amstrong dan Baron (1998) dalam Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja biasanya didefinisikan sebagai hasil pekerjaan, meskipun kinerja memiliki arti yang lebih luas, karena tidak mengacu pada hasilnya saja, tetapi juga termasuk bagaimana jalan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kegiatan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta peluang ekonomi. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada orang tersebut, tidak mengacu pada hasilnya saja, tetapi juga termasuk bagaimana jalan pekerjaannya.

## **b. Teori Kinerja**

Berdasarkan pendapat dari Wexley serta Yukl (1977) dalam Sinambela (2019: 27) Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa jika seseorang akan melakukan pekerjaan yang terbaik jika ia menerima manfaat (*benefits*), serta pengaruhnya (*willingness*) pada pekerjaannya secara adil serta wajar. Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa kinerja maksimal dapat dicapai jika karyawan dipersepsikan adil. Berdasarkan pendapat dari teori ini, ada banyak indikator yang meyakini dapat memberikan manfaat yang berarti bahwa karyawan melaksanakan tugasnya dapat menyadari manfaatnya. Selain itu, karyawan juga harus mendapat dorongan berupa motivasi dari berbagai pihak agar ia dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, serta pekerjaan yang diberikan kepadanya harus adil. Tentu saja di antara rekan kerja harus mendapatkan tunjangan yang adil. Organisasi atau institusi dapat memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja individu, sehingga untuk meningkatkan kinerja pada tempat kerja, kinerja individu juga harus mendapatkan perhatian (Prawirosentono, 1999 dalam Sinambela, 2019:27).

## **c. Faktor Kinerja**

Ada banyak ahli yang menggambarkan situasi yang berhubungan dengan kinerja. Berdasarkan pendapat dari Gibson, Ivancevich serta Donnely (Priansa, D.J, 2018) dalam penelitian Rifa (2019) mereka mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis serta variabel kontrol. Variabel individu meliputi keahlian serta

keterampilan fisik serta mental. latar belakang, seperti keluarga, status sosial serta pengalaman; Demografi meliputi usia, ras, serta jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi. Variabel manajemen meliputi sumber daya, kepemimpinan, biaya, struktur serta desain kerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Berdasarkan pendapat dari Elmanda serta Nurdin (2020) ada 6 indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, pekerjaan yang dilakukan, produktivitas serta peningkatan berdasarkan keterampilan serta keahlian karyawan.
- 2) Kuantitas, jumlah unit, jumlah kemungkinan operasi.
- 3) Ketepatan waktu, ditinjau dari koordinasi dengan hasil produksi serta penambahan waktu yang tersedia untuk tugas ataupun tugas lain yang dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang dijadwalkan.
- 4) Efektivitas, cara perusahaan menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.
- 5) Kemandirian, yaitu bagian dari pekerja yang mengontrol pekerjaannya di masa depan, yaitu komitmen untuk bekerja.
- 6) Komitmen kerja, yaitu tingkat loyalitas serta tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

## **2. Koordinasi**

### **a. Pengertian Koordinasi**

Beberapa definisi koordinasi berdasarkan pendapat dari para ahli, dalam Zamahsyari (2020) Manulang (2016) berpendapat bahwa koordinasi adalah keahlian mengelola kegiatan seluruh unit organisasi agar semua unit organisasi dapat bekerjasama untuk mencapai hasil yang maksimal. Tujuannya agar kegiatan koordinasi antar unit organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, koordinasi adalah kekuatan untuk menggerakkan, menggabungkan, serta menyelaraskan kegiatan yang terpisah ataupun berbeda agar terpadu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan untuk mengurangi efek negatif serta memperjelas pembagian unit kerja (Ndraha, 2003 dalam Syauqi, 2019). Berdasarkan pendapat dari Hani Handoko, koordinasi adalah proses menggabungkan tujuan serta kegiatan dari berbagai bagian organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa koordinasi, masing-masing departemen akan kehilangan kendali atas pekerjaannya dalam organisasi (Handoko: 2009 dalam penelitian Sari dkk (2020). Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, koordinasi dapat disimpulkan sebagai keahlian mengelola kegiatan seluruh unit organisasi agar terpadu untuk mencapai suatu tujuan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

## **b. Teori Koordinasi**

Berdasarkan pendapat dari Wragg, Hayness dkk (2003) dalam Nasir, Adam dkk (2020) semua aspek dalam organisasi meliputi sumber daya, proses manajemen serta tujuan manajemen. Segala sumber daya pada organisasi digunakan pada jalannya manajemen dengan terintegrasi untuk mencapai tujuan instansi. Proses penggabungan sumber daya serta proses organisasi untuk mencapai tujuan organisasi disebut proses koordinasi. Oleh karena itu, koordinasi merupakan tugas penting untuk melibatkan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.

Secara umum, koordinasi adalah “tali pengikat” dalam instansi yang menghubungkan tindakan seseorang pada organisasi serta manajemen untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, adanya koordinasi dapat menjamin pergerakan para pelaku organisasi menuju tujuan bersama. Tanpa koordinasi, semua pihak dalam organisasi bergerak serta bertindak sesuai dengan keinginannya serta peran masing-masing orang tersebut belum pasti untuk mencapai tujuan yang sama, Jermier, Knights & Nord (1994) dalam Nasir, Adam dkk., 2020).

## **c. Faktor Koordinasi**

Nasir, Adam dkk (2020:167) menyatakan bahwa hambatan koordinasi jika tidak dikelola dengan baik :

- 1) Sesama anggota berseteru menuntut bidang pekerjaan ataupun hak yang masing-masing menganggap ada di lingkungan kerjanya.

- 2) Petugas ataupun kelompok saling berseteru serta menyalahkan kelompok lain karena tidak bertanggung jawab atas perbuatannya.
- 3) Target tidak tercapai dengan baik karena instansi ceroboh, karyawan saling curiga dalam menjalankan tugasnya.

#### **d. Indikator Koordinasi**

Berdasarkan pendapat dari Robbins (2017) dalam penelitian Kismiatingsih & Herwoto (2020) koordinasi dapat diukur dengan baik melalui:

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi
- 2) Melaksanakan instruksi yang diberikan.
- 3) Memberikan data serta informasi yang diperlukan.

### **3. Komunikasi**

#### **a. Konsep George Herbert Mead Tentang Interaksionisme Simbolik**

Interaksionis simbolik oleh George Herbert Mead (1863–1931) serta Charles H. Cooley (1845–1929) berfokus pada interaksi antara individu serta kelompok. Mereka menemukan bahwa kebanyakan orang berkomunikasi menggunakan simbol, termasuk tanda, isyarat, serta yang terpenting melalui tulisan dan lisan. Sebuah kata tidak memiliki makna dalam kata itu tersebut, tetapi hanya suara, serta hanya memiliki makna jika seseorang percaya bahwa suara itu memiliki arti tertentu, Horton serta Hunt (1984) Nurdin (2020:27).

Blumer (1966) dalam Nurdin (2020:27) salah seorang penganut teori interaksi simbolik mencoba mendefinisikan interaksi simbolik dengan tiga prinsip utama, yaitu; Tindakan, objek, serta makna. Seseorang bertindak atas suatu hal atau objek sesuai dengan makna yang berasal dari interaksi antara

seseorang dengan sesamanya. Ketika makna diciptakan ataupun ditransformasikan melalui proses penerjemahan, orang menggunakannya dalam aktivitas yang mempengaruhi mereka (tidak hanya menerimanya tetapi terlebih dahulu menafsirkannya), Sunarto (1993) dalam Nurdin (2020:27).

Interaksi simbolik merupakan dasar komunikasi serta masyarakat. Jerome Manis serta Bernard Meltzer (Littlejohn serta Fross, 2009) dalam Nurdin (2020:28) ada tujuh konsep dasar serta aspek interaksi simbolik, yakni:

- 1) Orang memahami sesuatu dengan mengidentifikasi makna dalam pengalaman mereka.
- 2) Pemahaman belajar dari perbuatan orang.
- 3) Semua struktur serta institusi sosial muncul dari interaksi manusia dengan orang lain.
- 4) Perilaku individu ditentukan bukan oleh peristiwa masa lalu tetapi oleh keinginan.
- 5) Pikiran adalah pesan tersembunyi yang mencerminkan interaksi satu sama lain.
- 6) Perilaku muncul ataupun dimunculkan dari interaksi kelompok sosial.
- 7) Manusia dapat memahami pengalaman manusia lainnya dengan mengamati perilaku yang tersembunyi.

#### **b. Pengertian Komunikasi**

Berdasarkan pendapat dari para ahli, ada banyak definisi komunikasi, Sinambela (2019: 74) mengatakan bahwa definisi komunikasi secara umum merupakan proses menciptakan, mengirim, menerima serta memproses pesan,

oleh satu ataupun dua orang ataupun lebih. Makna definisi tersebut mencakup banyak proses, yaitu komunikasi adalah proses menciptakan, mengirim, menerima serta memproses pesan. Berdasarkan pendapat dari Fahmi (2016) dalam Ginting dkk (2019), komunikasi adalah tindakan pengiriman pesan ataupun ide oleh satu pihak ataupun orang ke kelompok ataupun orang lain, secara langsung ataupun dengan membaca. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan melalui suatu media kepada penerima berupa kata-kata, tulisan, tanda ataupun simbol (Yolanda dkk, 2019). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman, pembawaan, serta pemrosesan pesan dari satu pihak ke pihak lain dalam bentuk kata-kata, teks, simbol ataupun tanda.

### **c. Faktor Komunikasi**

Berdasarkan pendapat dari mangkunegara (2018) dalam penelitian Fachrezi (2020) ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

- (1) Faktor dari pihak *sender* ataupun disebut pula komunikator terdiri dari :
  - a) Keterampilan *sender*.
  - b) Sikap *sender*.
  - c) Pengetahuan *sender*.
  - d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*.
- (2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu :
  - a) Keterampilan *receiver*.
  - b) Sikap *receiver*.

c) Pengetahuan *receiver*.

d) Media saluran komunikasi.

#### **d.Indikator Komunikasi**

Berdasarkan pendapat dari (Mangkunegara, 2014) dalam Bahri dkk (2022) indikatornya adalah:

##### 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik oleh orang-orang dimungkinkan jika informasi mudah diakses melalui komunikasi, sehingga ide, gagasan, serta pemahaman dapat ditransfer dengan lancar dari satu ke yang lain.

##### 2. Intensitas komunikasi

Jika sering terjadi percakapan yang baik, komunikasi akan lebih efektif. Intensitas komunikasi sangat penting untuk kelancaran proses komunikasi dalam suatu organisasi.

##### 3. Efektivitas komunikasi

Komunikasi yang efektif artinya komunikasi memiliki arus yang langsung, artinya komunikasi dilakukan dengan benar serta sering dilakukan secara tatap muka sehingga mudah bagi orang lain untuk memahami apa yang dikatakan komunikator.

##### 4. Tingkat pemahaman pesan

Orang bisa mengerti tergantung apa yang ingin disampaikan pembicara kepada penerima. Komunikasi yang baik serta mudah memudahkan orang ataupun penerima untuk memahami serta memahami apa yang dikatakan.

## 5. Perubahan sikap

Setelah orang tersebut memahami pesan yang disampaikan pembicara kepada orang yang menerima pesan, cara orang tersebut memproses apa yang dikomunikasikan berubah sesuai dengan apa yang disampaikan.

## 4. Kemampuan Kerja

### a. Pengertian Kemampuan Kerja

Beberapa definisi kemampuan kerja berdasarkan pendapat dari para ahli “Kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya ataupun tidak ingin dilakukan berkaitan dengan karakteristik fisik serta mental orang yang bersangkutan (Moenir, 2002) dalam Sugiharta, ( 2019 ) Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu (Kurniawati & Mujanah, 2021). “Kemampuan kerja merupakan situasi tertentu yang terjadi pada seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan maksimal serta sungguh-sungguh pada saat menjalankan pekerjaannya agar pekerjaannya bermanfaat dan berguna” (Ayu, 2013) dalam penelitian Abadiyah (2019). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna.

## **b. Teori Kemampuan Kerja**

Berdasarkan pendapat dari Gibson (1996) dalam penelitian Suryanto (2019) menjelaskan bahwa kemampuan kerja mengacu pada keahlian seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan berkaitan erat dengan keahlian fisik serta mental seseorang dalam melakukan tugasnya. Snell (1992) menyatakan dalam sebuah penelitian oleh Suryanto (2019) bahwa jika kemampuan pekerja itu rendah akan menghabiskan lebih banyak waktu serta tenaga untuk menyelesaikan suatu tugas daripada pekerja berketerampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **c. Faktor Kemampuan Kerja**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, Stemp dkk dalam Siagian (2003) dalam Lian (2017: 105-107) ).

### **1) Umur**

Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya. Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.

## 2) Pendidikan

Pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul. Sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan Tingkat peringkat adalah simbol status. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya Keinginan yang kuat untuk menerapkan ilmu serta Penguasaan (Segian, 2003) dalam Lian (2017: 106).

## 3) Pengalaman kerja

Seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi. Akan ada tingkat kekuatan serta kecanggihan serta Keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup Memperoleh jalur karir profesional.

## 4) Status pekerjaan

Semakin tinggi pangkat ataupun status, semakin baik Kualitas individu serta institusi akan tinggi. tenaga kerja. Mereka biasanya mendapatkan harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi di dalam serta di luar organisasi (Davis, 2001) di Lian (2017:106). Hal ini erat kaitannya dengan harapan. Dipromosikan dalam perencanaan serta pengembangan karir Sumber daya manusia.

## 5) Status pernikahan

Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, Misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin. Ahli dalam melakukan tugas yang diberikan kepada orang-orang ini Tidak

pernah menikah. perawan Hal ini disebabkan oleh sifat kewajiban. Lian (2017:107) memiliki cukup uang untuk menghidupi keluarganya (Segian, 2003).

#### **d. Indikator Kemampuan Kerja**

Berdasarkan pendapat dari Hersey serta Blanchard dalam Koleangan dkk (2017:4355), indikator kemampuan kerja adalah:

- 1) Kemampuan Teknis :
  - a. Penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer.
  - b. Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
  - c. Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan Intelektual :
  - a. Memahami kebijakan perusahaan.
  - b. Memahami tujuan perusahaan.
  - c. Memahami target yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial :
  - a. Mampu bekerja sama dengan teman tanpa adanya perseteruan konflik.
  - b. Kemampuan untuk bekerja dalam kelompok.
  - c. Keahlian untuk berempati.

#### **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti mengenai koordinasi, komunikasi, serta kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel penelitian sebelumnya :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis serta Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	<p>Fitria</p> <p>Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)</p> <p>Volume 2 Nomor 1, Juli-Desember 2018</p> <p>e-ISSN : 2597-5234</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Komunikasi (X1)</b></p> <p><b>Kemampuan Kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai (Y)</b></p>	<p>Terdapat pengaruh <b>secara <i>significant</i></b> antara komunikasi serta kemampuan kerja terhadap kinerja.</p>
2.	<p>Benyamin Harits</p> <p>Jurnal Ilmu Administrasi</p> <p>Volume 11, Nomor 2, Juni 2020</p> <p>E-ISSN: 2656-2820</p> <p>P-ISSN 1829-5762</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Koordinasi (X1)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>1.Koordinasi memberikan pengaruh positif serta <b><i>significant</i></b> terhadap kinerja.</p>
3.	<p>Rochmad Fadjar Darmanto</p> <p>JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA VOL. 20 NO. 02 – AGUSTUS 2018</p> <p>p-ISSN 1411-710X</p> <p>e-ISSN 2620-388X</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Budaya (X1)</p> <p>Disiplin (X2)</p> <p><b>Koordinasi (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>1.Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif serta <b><i>significant</i></b> terhadap kinerja.</p> <p>2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>3. Koordinasi</p>

			<p>secara parsial <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja</p> <p>4. Budaya kerja, disiplin kerja serta koordinasi secara simultan <b>berpengaruh positif</b> serta <i>significant</i> terhadap kinerja.</p>
4.	<p>Ahmad Syauqi</p> <p>Jurnal Renaissance   Volume 4 No. 02   Agustus 2019, hlm: 551-559</p> <p>ISSN (e) : 2527-564X / ISSN (p) 2621-0746</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Koordinasi (X1)</b></p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>1. Koordinasi <b>berpengaruh significant</b> terhadap kinerja.</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh <i>significant</i> terhadap kinerja.</p> <p>3. Koordinasi serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja.</p>
5.	<p>Irma Darmawati &amp; Priyo Susilo</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis</p> <p>Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang Vol. 8I No. 2, hal 115-123, 2019</p> <p>ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Koordinasi (X1)</b></p> <p><b>Komunikasi (X2)</b></p> <p>Budaya Organisasi (X3)</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>1. Terdapat pengaruh <b>positif</b> serta <i>significant</i> koordinasi terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Terdapat pengaruh <b>positif</b> serta <i>significant</i> komunikasi terhadap Kinerja pegawai.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif serta</p>

			<p><i>significant</i> budaya organisasi terhadap kinerja pegawai</p> <p>4.Terdapat pengaruh koordinasi, komunikasi serta budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai</p>
6.	<p>Kisminiatiningsih &amp; Henky Herwonto</p> <p>Journal of Economic And Business Volume 1 Nomor 2, Mei Tahun, 2020</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Kecerdasan Emosional (X1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p><b>Koordinasi (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>1.Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>2.Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>3.Koordinasi <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja</p>
7.	<p>Edy Dharma, Fitri Yanti Sinaga, Lora Ekana Nainggolan &amp; Sisca</p> <p>Jurnal Manajemen</p> <p>Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG</p> <p>Volume 6– Nomor 1, Juni 2020, (Hlm 54-63)</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Deskripsi Pekerjaan (X1)</p> <p><b>Koordinasi (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>1.Deskripsi pekerjaan serta koordinasi <b>berpengaruh positif serta <i>significant</i></b> terhadap kinerja pegawai baik dengan cara simultan ataupun parsial.</p>

	ISSN: 2502-4434 (Print), ISSN: 2686-259x (Online)		
8.	<p>Lisa J. Lovihan, Bernhard Tewal &amp; Rita N. Taroreh</p> <p>Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2378 – 2387</p> <p>ISSN 2303-1174</p>	<p>Variabel bebas : <b>Koordinasi (X1)</b></p> <p><b>Pengawasan (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>1. Koordinasi <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kualitas pekerjaan staff/karyawan.</p>
9.	<p>Donny Domingo Saragi, Suhada &amp; Puput Sekar Sari</p> <p>Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18 No.1, April 2021 : 55-79</p> <p>ISSN 1693 - 4091 E-ISSN 2622 – 1845</p>	<p>Variabel bebas : <b>Komunikasi (X1)</b></p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>1. Secara parsial ada pengaruh yang <i>significant</i> antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja <i>significant</i> terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Secara bersama-sama ada pengaruh yang <i>significant</i> antara Komunikasi serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
10.	<p>Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo &amp; Rahman Hasibuan</p> <p>Journal Unrika Fakultas Ekonomi – Universitas Riau Kepulauan Batam</p>	<p>Variabel bebas : <b>Komunikasi(X1)</b></p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>1. Komunikasi <b>berpengaruh negatif serta tidak significant</b> terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif</p>

	<p>Vol. 9 No. 2 ( Nov. 2021 )</p> <p>Eq. ISSN : 2503-1546</p>	<p>Etos Kerja (X3)</p> <p>Lingkungan Kerja Fisik (X4)</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>serta significant kepada kualitas kerja para pegawai atau staff.</p> <p>3. Etos kerja berpengaruh positif serta <i>significant</i> kepada kualitas kerja para pegawai atau staff</p> <p>4. Lingkungan kerja fisik memberikan dampak positif serta <i>significant</i> terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Komunikasi, disiplin kerja, etos kerja serta lingkungan kerja fisik secara bersama - sama <b>memberikan dampak positif</b> serta <b>significant</b> kinerja karyawan</p>
11.	<p>Lustono &amp; Anisa Desi Hasnaeni (2019)</p> <p>JURNAL MEDIKONIS STIE TAMANSISWA BANJARNEGARA</p> <p>VOL 19 TAHUN 2019</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Komunikasi(X1)</b></p> <p>Kompetensi (X2)</p> <p>Kedisiplinan (X3)</p>	<p>1. Komunikasi <b>tidak memberikan dampak positif</b> serta <b>tidak significant</b> terhadap kinerja pegawai</p>

		<p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>2. Kompetensi tidak memberikan dampak positif serta tidak <i>significant</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Kedisiplinan Pegawai memberikan dampak positif serta <i>significant</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. Komunikasi, Kompetensi, serta Kedisiplinan Pegawai secara bersama-sama <b>memberikan dampak positif serta <i>significant</i></b> terhadap kualitas pekerjaan staff/karyawan</p>
12.	<p>Meliani &amp; Mauli Siagian</p> <p>eCo-Buss Volume 4, Nomor 3, April 2022</p> <p>p-ISSN 2622-4291</p> <p>e-ISSN 2622-4305</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p><b>Komunikasi (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>1. Disiplin kerja memberikan dampak positif serta <i>significant</i> kepada kinerja karyawan.</p> <p>2. Komunikasi <b>memberikan dampak positif serta <i>significant</i></b> pada kinerja karyawan.</p>

			3. Disiplin kerja serta komunikasi secara simultan  <b>memberikan dampak</b> pada kinerja karyawan.
13.	I Wayan Sujana, Suyatna Yasa & Wayan Sitiari  JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 2. September 2017, hal 15	Variabel bebas : <b>Kemampuan (X1)</b>  Pelatihan (X2)  Variabel Terikat : <b>Kinerja (Y)</b>	1. Kemampuan <b>memberikan dampak positif</b> terhadap kinerja serta hubungan tersebut <i>significant</i> .  2. Pelatihan memberikan dampak positif terhadap kinerja, serta hubungan tersebut tidak <i>significant</i> .  3. Pelatihan memberikan dampak positif terhadap kemampuan serta hubungan tersebut tidak <i>significant</i> .
14.	Ani Khuryatul Abadiyah  Jurnal Ekonomi Trend Vol. 07 No. 02 Juli - Desember 2019  E-ISSN. 2722-6565	Variabel bebas : Fasilitas Kerja (X1)  <b>Kemampuan (X2)</b>	1. Fasilitas kerja memberikan dampak <i>significant</i> terhadap kinerja pegawai.  2. Kemampuan <b>memberikan dampak significant</b> terhadap kinerja pegawai.

		<p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>3. Disiplin kerja memberikan dampak <i>significant</i> terhadap Kinerja pegawai.</p> <p>4. Fasilitas kerja, kemampuan serta disiplin kerja, terbukti <b>memberikan dampak significant</b> secara serempak terhadap kinerja pegawai.</p>
15.	<p>Muhajer Makatita</p> <p>Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik &amp; Bisnis</p> <p>Public Policy, Vol. 1, No. 1, Maret 2020</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Disiplin (X1)</p> <p><b>Kemampuan Kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai(Y)</b></p>	<p>1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif serta <i>significant</i> terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif serta <i>significant</i> terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Disiplin kerja serta kemampuan kerja terbukti <b>memberikan dampak secara positif serta significant</b> terhadap kinerja pegawai.</p>
16.	<p>Yudhi Arisa Putra</p> <p>292 Kindai, Vol 17, Nomor 2, Halaman 291-302 (2021)</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Kemampuan Kerja (X1)</b></p>	<p>1. Kemampuan kerja serta profesionalisme pegawai <b>memberikan</b></p>

		Profesionalisme (X2)  Variabel Terikat : <b>Kinerja Pegawai(Y)</b>	<b>dampak significant</b> secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2.Kemampuan kerja serta profesionalisme pegawai memberikan <b>dampak significant</b> secara parsial terhadap kinerja pegawai.
17.	Alan Hidayat Setiawan & Hotlan Siagian  AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)	Variabel bebas : <b>Kemampuan (X1)</b>  <b>Motivasi Kerja (X2)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1.Kemampuan <b>tidak memberikan dampak significant</b> kepada kinerja karyawan. 2.Motivasi kerja <b>memberikan dampak significant</b> kepada kinerja karyawan.
18.	Nomisari Riahna Karina Padang & Sarimonang Sihombing  JURNAL MANAJEMEN SERTA BISNIS (JMB) p-ISSN : 1412-0593 <a href="http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JI_MB_ekonomi">http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JI_MB_ekonomi</a> p-ISSN : 1412-0593 e-ISSN : 2685-7294	Variabel bebas : Pengetahuan (X1)  <b>Kemampuan (X2)</b>  Pengalaman Kerja (X3)	1.Pengetahuan memberikan dampak positif serta <i>significant</i> kepada kinerja karyawan. 2.Keahlian <b>memberikan dampak positif serta significant</b> kepada kinerja karyawan. 3.Pengalaman memberikan dampak

	Volume 20 Nomor 2, September 2020	Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	positif serta <i>significant</i> kepada kinerja karyawan
19.	Tanjung & Manalu  DIMENSI, VOL. 8, NO. 2 : 342-359  JULI 2019  ISSN: 2085-9996	Variabel bebas :  Disiplin Kerja (X1)  <b>Kemampuan Kerja (X2)</b>  Motivasi Kerja (X3)  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Disiplin Kerja memberikan dampak positif serta <i>significant</i> kepada kinerja karyawan  2. Keahlian kerja <b>memberikan dampak negatif serta tidak <i>significant</i></b> kepada kinerja karyawan.  3. Motivasi Kerja memberikan dampak negatif serta tidak <i>significant</i> kepada kinerja karyawan.

Sumber : Review peneliti (2022)

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel koordinasi, komunikasi, serta kemampuan kerja memberikan dampak sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat dari Wragg, Hayness dkk (2003) dalam Nasir, Adam dkk (2020) semua aspek dalam organisasi meliputi sumber daya, proses manajemen serta tujuan manajemen. Segala sumber daya pada organisasi digunakan pada jalannya manajemen dengan terintegrasi untuk mencapai tujuan instansi. Proses penggabungan sumber daya serta proses organisasi

untuk mencapai tujuan organisasi disebut proses koordinasi. Oleh karena itu, koordinasi merupakan tugas penting untuk melibatkan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat dari penelitian terdahulu, koordinasi memiliki dampak yang kuat pada kinerja, seperti Darmanto (2018), Syauqi (2019), Dharmawati serta Susilo (2019), Kismiatiningsih serta Herwonto (2020), Dharma dkk (2020) serta Harits (2020) menyatakan bahwa variabel koordinasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Para ahli mengenai interaksionis simbolik berfokus pada interaksi antara individu serta kelompok. Mereka menemukan bahwa kebanyakan orang berkomunikasi menggunakan simbol, termasuk tanda, isyarat, serta yang terpenting melalui tulisan dan lisan. Sebuah kata tidak memiliki makna dalam kata itu tersebut, tetapi hanya suara, serta hanya memiliki makna jika seseorang percaya bahwa suara itu memiliki arti tertentu, Horton serta Hunt (1984) Nurdin (2020:27).

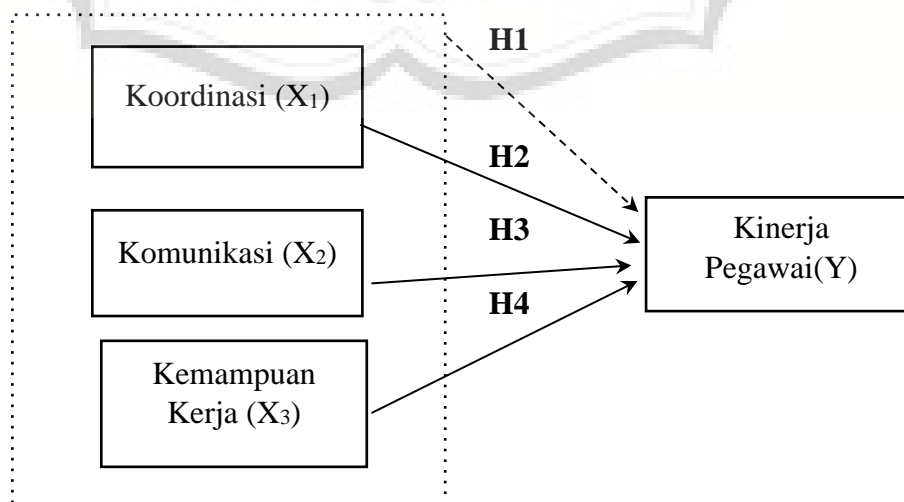
Berdasarkan pendapat dari penelitian terdahulu, komunikasi memiliki dampak yang kuat pada kinerja, seperti Fitria (2018), Dharmawati serta Susilo (2019), Rabeta (2020), Saragi (2021), Silalahi dkk. (2021), dan Meliani serta Siagian (2022) menyatakan bahwa variabel komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pendapat dari Gibson (1996) dalam penelitian Suryanto (2019) menjelaskan bahwa kemampuan kerja mengacu pada keahlian seseorang untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan berkaitan erat dengan keahlian fisik serta mental seseorang dalam melakukan tugasnya. Snell (1992) menyatakan dalam sebuah penelitian oleh Suryanto (2019) bahwa jika kemampuan pekerja itu rendah akan menghabiskan lebih banyak waktu serta tenaga untuk menyelesaikan suatu tugas daripada pekerja berketerampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat dari penelitian terdahulu, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja sangat kuat, seperti Sujana dkk (2017), Fitria (2018), Abadiyah (2019), Makatita (2020), Nilawati (2021), serta Putra (2021). ). menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka riset berikut adalah untuk mendeskripsikan penelitian yang akan dilakukan terhadap koordinasi, komunikasi serta kemampuan kerja pada kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto.



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

**Keterangan garis :**

—————> Pengaruh parsial

.....> Pengaruh simultan

**Hipotesis**

H1 : Koordinasi, komunikasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

