

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh pihak bersangkutan. Novia (2021) Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Sugeng (2021) Kinerja adalah pencapaian dari suatu kegiatan pekerjaan ketika melaksanakan tugas tertentu yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Ariwibawa (2022) Kinerja adalah terkait melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapainya dari kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan definisi pakar di atas, dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dalam suatu pekerjaan yang diberikan dalam waktu tertentu.

2. Teori Kinerja

Menurut Robbins & Judge (2016), teori ekspektasi memprediksi para pekerja akan memprediksi para pekerja akan mengerahkan segenap usaha keras apabila mereka ada hubungan yang kuat antara upaya dengan kinerja, kerja dengan imbalan dan imbalan yang terpenuhinya tujuan pribadi. Masing – masing dari hubungan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yaitu:

1) Kemampuan

Untuk mengerahkan kepada kinerja yang baik, maka karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan dan memandang system penilaian kinerja tersebut adil dan objektif.

2) Kesempatan

Pada hubungan kinerja-kinerja akan menjadi kuat apabila karyawan melihat kesempatan bahwa kinerja dari mereka yang diberikan imbalan bukan karena senioritas, pribadi favorit ataupun kriteria lainnya.

3) Motivasi

Motivasi karyawan akan tinggi jika imbalan atas kinerja yang tinggi dapat terpenuhi kebutuhan yang dominan konsisten dengan tujuan – tujuan individu.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Stephen P. Robbins (2018) indikator kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu, seperti : jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya yang (uang, tenaga. Bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

5) Kemandirian

Tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggungjawab.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005) dalam Muliani dkk (2017) Kinerja seseorang dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara umum, berikut ini adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja:

1) Faktor Personal / Individual

Faktor dari dalam diri seorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi: Pengetahuan, keterampilan (*skill*), percaya diri, dan komitmen.

2) Faktor Kepemimpinan

Faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi: dorongan, motivasi, dan arahan.

3) Faktor Tim

Faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi: kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.

4) Faktor sistem

Faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, system kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

5) Faktor Kontekstual

Faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi: lingkungan keluarga, tekanan kerja dan lain- lain.

2. Komunikasi

1. Definisi Komunikasi

Menurut Robbins (2015) Komunikasi adalah menyampaikan makna, tetapi makna tersebut harus dapat dimengerti. Jika salah satu hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak adalah bagian dari kehidupan itu sendiri. Sedangkan Menurut Sinambela (2016) Komunikasi adalah suatu proses pembentukan penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau lebih dengan tujuan tertentu. Sedangkan Effendy (2015) Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik secara langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media.

Berdasarkan konsep pakar di atas, dapat disintesis bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dalam hubungan antar manusia untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap dan perilaku dengan tujuan tertentu.

2. Teori Komunikasi

Menurut Behaviorisme John Broadus Watson (1958) Teori komunikasinya berisi mengenai seluruh tindakan atau perilaku yang mencakup antara tindakan respon atau balasan terhadap suatu hal yang diberikan atau juga bisa disebut dengan rangsangan. Teori ini memiliki arti bahwa semua tindakan memiliki balasan yang berbentuk respon.

Dapat digambarkan seperti apabila seorang individu mendapatkan rangsangan, lalu individu tersebut berhasil menerima serta mengamatinya, maka kita akan mudah dalam memperkirakan seperti apa tanggapan atau responnya.

3. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016) Terdapat beberapa indikator – indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

1) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikasi arus saling memahami fungsinya masing masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

4) Hubungan yang makin baik

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

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terdapat komunikasi maupun komunikator.

4. Manfaat Komunikasi

Menurut Rudolf F. (2016) Komunikasi untuk menunjukkan adanya ikatan dengan orang lain, membangun serta memelihara hubungan, serta untuk kesenangan. Dalam hal artinya komunikasi berfungsi untuk membantu mengambil keputusan mengenai suatu hal.

3. Kemampuan Kerja

a. Definisi Kemampuan Kerja

Menurut Salem (2017) Kemampuan kerja adalah sebagai seberapa

baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Sedangkan Menurut Robbins (2008) kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Swandari (2016) Kemampuan kerja ialah kapasitas kesanggupan seseorang dalam melakukan kewajiban yang ditugaskan sebagai bagian dari pekerjaannya.

Berdasarkan definisi pakar di atas, dapat disintesis bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas kesanggupan yang berguna untuk suatu individu maupun kelompok dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan.

b. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012) indikator kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Kesanggupan kerja

Karyawan dalam suatu kondisi dimana seorang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang terkait kemampuan kerja.

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut (Fahmi, 2017) motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin

tercapainya suatu tujuan. Menurut Sari (2018) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan. Menurut Hafidzi (2019) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan definisi pakar di atas, dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah keadaan batin yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga dapat bekerja sama dengan tim, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) yaitu:

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap yang harus dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai. Apabila seorang karyawan/pegawai memiliki rasa tanggung jawab besar kemungkinan memberikan kinerja yang baik.

2) Kreativitas

Tanda jika seorang karyawan/pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi yaitu dengan berkreaitifitas sebanyak mungkin untuk

menyelesaikan pekerjaannya.

3) Ketekunan

Ketekunan seorang karyawan/pegawai dalam bekerja merupakan poin penting untuk meningkatkan motivasi kerja, untuk mencapai target serta imbalan bagi karyawan atau pegawai.

4) Intensitas

Intensitas atau keterlibatan tenaga kerja karyawan/pegawai merupakan salah satu sikap yang dapat menjadi indikator meningkatkan motivasi kerja.

5) Dukungan

Dukungan dari orang lain untuk seorang karyawan/pegawai merupakan faktor penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan/pegawai.

c. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018) manfaat motivasi adalah:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai

Memberikan dorongan kepada pegawai untuk bergairah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

Tingkat produktivitas kerja para pegawai akan meningkat dengan adanya motivasi yang dibangun oleh atasan ataupun oleh diri sendiri.

3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan

Pegawai yang dapat bertahan dengan loyalitasnya dan kestabilan dalam perusahaan akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut.

4) Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai

Dengan adanya sebuah motivasi, seorang pegawai menjadi memiliki moral yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat membuat keputusan yang tepat dalam bekerja.

5. Etos Kerja

a. Definisi Etos Kerja

Menurut Saleh (2018) 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 seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruhtanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Larosa dkk., 2022) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan yang mendasar yang dipegang oleh pegawai untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupannya, sehingga dapat mengurangi perilaku kurang baik dalam bekerja. Sedangkan Wirayani (2018) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut.

b. Indikator yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Miller dan Whoer (2001) dalam Wirayani et.al (2018)

indikator etos kerja sebagai berikut:

1) Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain

2) Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

3) Waktu Luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4) Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja

5) Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja mampu hal yang lebih penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan efektivitas akan

bekerja

6) Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang

7) Penundaan kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

c. Manfaat Etos Kerja

Menurut Anoraga dalam Lawu et.al (2019) manfaat etos kerja yaitu:

- 1) Alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Sebuah pendorong pegawai untuk terus bergerak dalam melakukan sesuatu.
- 2) Penggairah dalam aktivitas sebagai acuan penyemangat seorang pegawai dalam melakukan aktivitas.
- 3) Sebagai paradigma kerja yang dapat diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerjamereka secara khas.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah pendahulu membuktikan adanya hubungan dan pengaruh Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja

terhadap Kinerja pegawai. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

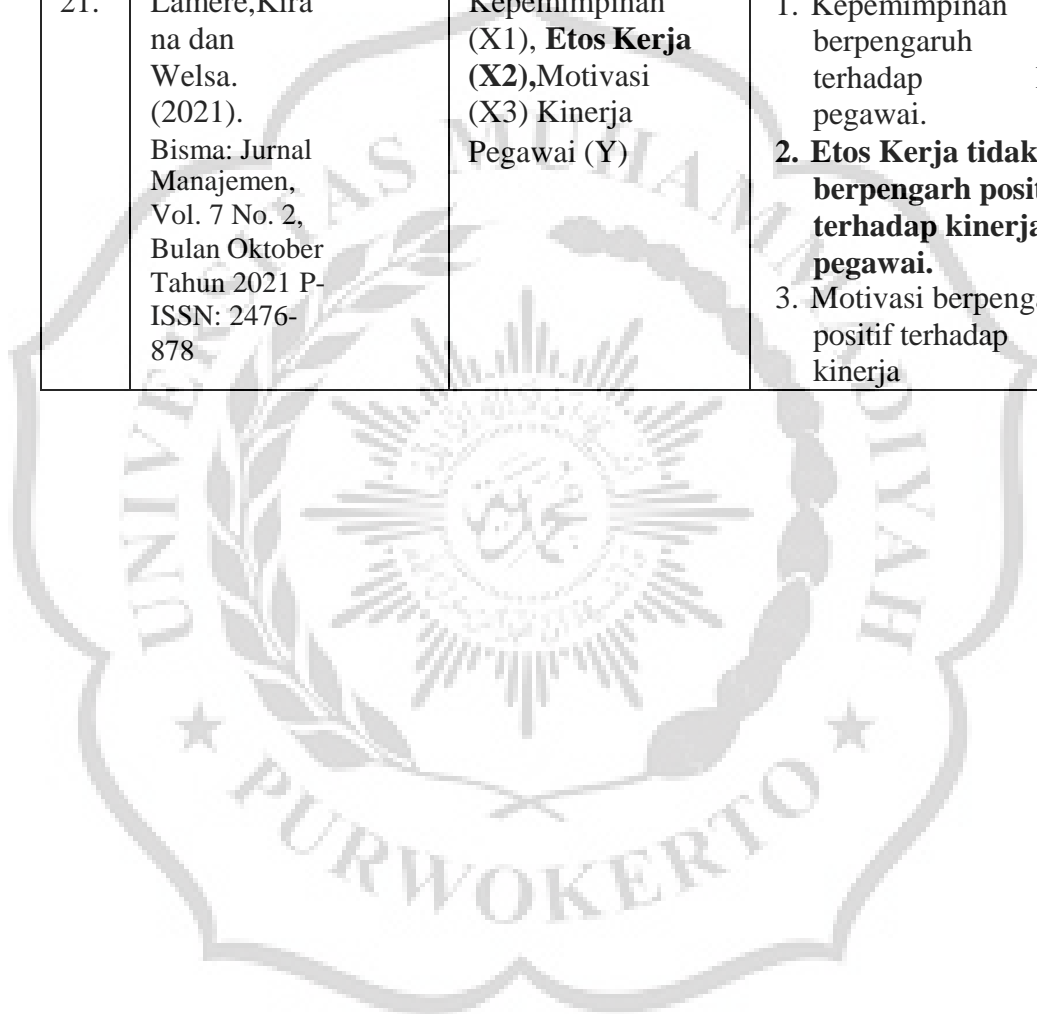
No.	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Soffa, Utari, Hartati Vol.3, No.5, 510-523. 2019 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X	Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Ariwibawa, Laundry dan Puspita. (2022). E-ISSN: 2774-3020) Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar	Beban Kerja (X1), Komunikasi (X2) , Kemampuan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3.	Oktaviani, Mendra dan Harwathy. (2022). E-ISSN : 2774-3020) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar	Komunikasi (X1) , Karakteristik Individu (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Karakter individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Humaira. (2022). ISSN: 2089-5917 e-ISSN: 2722-3	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X) , Kinerja Pegawai (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5.	Wandi, Adha dan	Komunikasi (X1) ,	1. Komunikasi berpengaruh

No.	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Asriyah. <i>Jurnal Ekonomi Vokasi</i> , Vol. 2 No 2 Juli 2019 ISSN 2622-4240	Kinerja Pegawai (Y)	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Pratiwi dan Bagia. (2021). <i>Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> , Vol. 3 No. 1, Bulan Juli Tahun 2021 P-ISSN: 2685-5526	Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) , Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Rakata, Subyantoro dan Ambyar. (2022) e-ISSN: 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941 <i>Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan</i> , Volume 3 Nomor 1	Kemampuan Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
8.	Syahputri, Ikhsan. (2022). E-ISSN : 2774-4221. <i>Jurnal Managem Akuntansi (JUMSI)</i>	Kemampuan Kerja (X1) , Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9.	Eva, Suryani dan Dahrul. (2020). <i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)</i> , 1(1) 2020: 106-111	Kemampuan kerja (X1) , Tunjangan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Kemampuan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Tunjangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
10.	Halik dan Adinata. (2021). p.-ISSN : 2087-040X e-ISSN : 2721-7213 Vol. 14, No.1, Februari, 2021	Motivasi Kerja (X1) , Disiplin Kerja (X2), Pendidikan dan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

No.	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Pengalaman Kerja (X3), Kinerja Pegawai	pegawai. 3. Pendidikan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
11.	Putra dan Fernos. (2023). <i>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 3 Nomor 2 Juli 2023 DOI Issue : 10.46306/vis3t2</i>	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) , Kinerja Pegawai (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
12.	Beno dan Irawan. (2019). ISSN : 1412-6826 e-ISSN : 2623-2030 <i>Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1</i>	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
13.	Martini, Fransiska dan Octarinie. (2023) <i>Jurnal Manajemen, Volume 11 No 1, Januari 2023</i>	Motivasi (X1) , Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
14.	Saragih, Siagian. (2020). E-ISSN: 2621-4695 ISSN: 2620-7443 <i>Jurnal EK&BI, Volume 3, Nomor 1 Juni 2020</i>	Karakteristik Individu (X1), Etos Kerja (X2) , Kinerja Pegawai (Y)	1. Karakteristik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. 2. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
15.	Rismaja Putra. (2020). <i>JIME (Journal of</i>	Etos Kerja (X1) , Kinerja Pegawai (Y)	1. Etos kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja

No.	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Industrial and Manufacture Engineering) ISSN2549-6336		pegawai.
16.	Suryanti. (2020). ISSN: 2714-9986 <i>Bisecer</i> <i>Volume 3 No. 1</i> <i>Januari</i> <i>2020</i>	Etos Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
17.	Sangian, Lengkong, Dotulong. (2019). ISSN 2303-1174 <i>Jurnal EMBA</i> <i>Vol.7</i> <i>No.1 Januari 2019,</i> <i>Hal. 331 –</i> <i>340</i>	Etos Kerja (X1) Budaya Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	1. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
18.	Lustono, Anisa Desy Hasnaeni. JURNAL MEDIKONIS STIE TAMANSISWA BANJARNEGARA VOL 19 TAHUN 2019	Komunikasi (X1) Kompetensi (X2), Kedisiplinan (X3), Kinerja Pegawai (Y)	1. Komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
19.	Dila, Zusmawati STIE "KBP" Padang	Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
20.	Sasanti, Indrawati dan Munighar. (2020). Vol. 4. No. 5, 819-830 ISSN 2714-0365 e-ISSN 2599-087x	Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen (X3), Kinerja	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No.	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Pegawai (Y)	<p>positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh</p> <p>3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
21.	<p>Lamere, Kirana dan Welsa. (2021). Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 P-ISSN: 2476-878</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Motivasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Etos Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja</p>



C. Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2018), merupakan model konseptual tentang bagaimana berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini juga merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Teori komunikasi birokrasi yang dicetuskan oleh Max Weber 1948 ialah teori yang sering kali dimanfaatkan sebagai alat untuk meraih komunikasi antar organisasi sehingga lebih efektif. Weber memandang birokrasi sebagai unsur dari rasionalisasi dunia modern, yang menurutnya jauh lebih penting dari seluruh proses sosial. Proses yang mencakup ketepatan dan kejelasan yang dikembangkan dalam prinsip-prinsip memimpin organisasi sosial (Buchari, 2018). Oleh karena itulah, teori ini merupakan teori yang digunakan oleh organisasi untuk berkomunikasi.

Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Ariwibawa dkk., (2022), Oktaviani dkk., (2022), Humaira (2022) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori Dua Faktor Spearman yang dikemukakan oleh Charless Spearman 1904 seorang psikologis inggris. Teori ini membahas tentang kemampuan yang dibagi menjadi dua jenis, diantaranya ialah kemampuan khusus dan kemampuan umum. Setiap orang juga memiliki jumlah yang berbeda terkait

kemampuannya. Seseorang yang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi maka mampu mempelajari berbagai ilmu pengetahuan. Seseorang yang memiliki tingkat yang sedang maka akan mempunyai daya serap yang sedang pula dalam mempelajarinya. Luasnya kemampuan seseorang dalam menerima pembelajarannya ditentukan oleh gagasan, bahwa fungsi otak tergantung pada ada tidaknya struktur yang tepat bagi situasi atau masalah tertentu (Triwulandari, 2022). Maka dari itu setiap orang memiliki keahlian dan kemampuannya masing-masing. Begitu juga dalam pemerintahan yang memiliki berbagai macam bidang sehingga pegawainya bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Adanya pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai didukung oleh penelitian Pratiwi & Bagia (2022), Rakata dkk., (2022), Syahputri & Harahap (2022) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori Harapan atau disebut juga dengan Vroom's *expectancy Theori* yang dikemukakan oleh Victor Vroom 1964 dalam bukunya yang berjudul "work and motivation". Vroom lebih menekankan pada hasil (*outcomes*) dibanding dengan kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah kepada pencapaian tujuan tersebut. Teori ini juga menyampaikan, bahwa kekuatan yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya ialah sesuai dengan hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan terhadap hasil pekerjaan tersebut

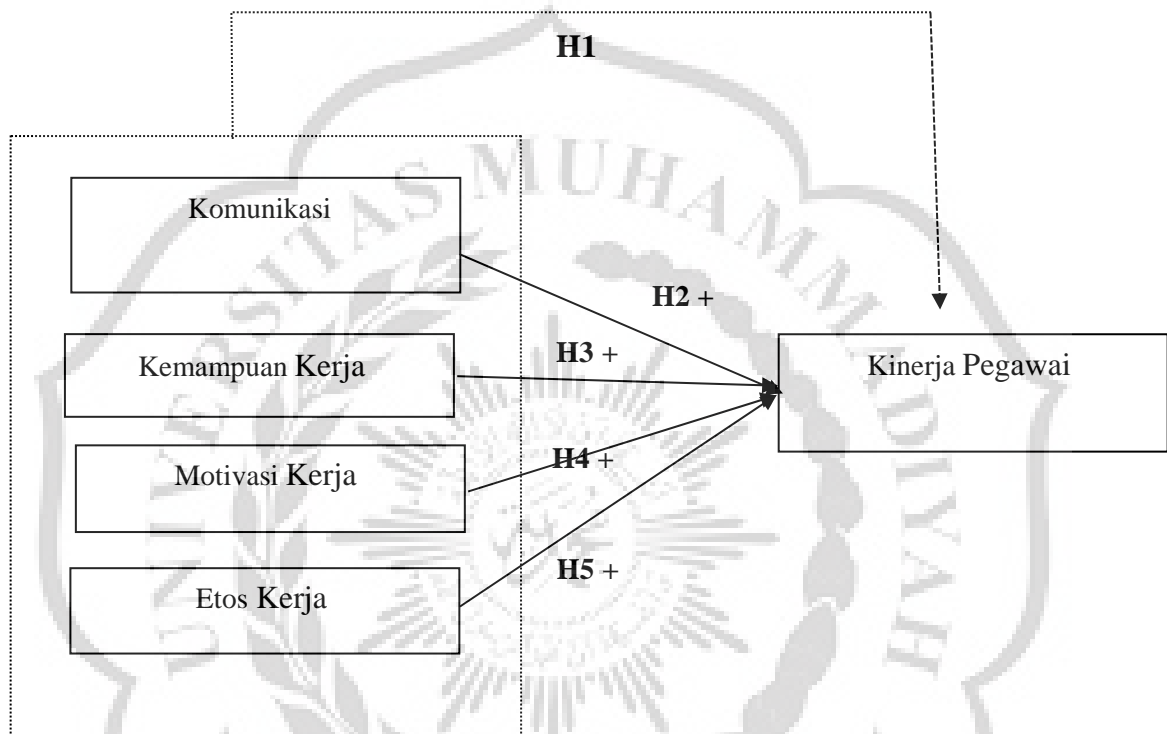
(Azizah dkk., 2020). Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Halik & Adinata (2021), Putra & Fernos (2023), Beno & Irawan (2019) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam karyanya *Die Protetantische Ethik und Der Geist Des Kapitalismus* Max Werber 1905 menuliskan kesamaan yang sejalan dari etos kerja berdasarkan keyakinan dengan pertumbuhan ekonomi yang menggejala di masyarakat pada masa itu. Etos kerja memiliki arti semangat bekerja. Jika seseorang memiliki etos kerja yang tinggi maka ia akan selalu bergairah atau bersemangat dalam menjalankan kegiatan dari pekerjaannya yang telah menjadi bagian dari kehidupannya (Ridwan, 2018).

Adanya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai didukung oleh penelitian Saragih & Siagnian (2020), Putra (2020), Suryatnti (2020) yang menyebutkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- > = Pengaruh secara parsial
- > = Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

1. H1: Komunikasi, Kemampuan kerja, Motivasi kerja, dan Etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
2. H2: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
3. H3: Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
4. H4: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
5. H5: Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.

