

SKRIPSI

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MAKASSAR

(Studi Kasus Renovasi Kantor Walikota Makassar)

NUR ANNISA



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MAKASSAR

(Studi Kasus Renovasi Kantor Walikota Makassar)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

NUR ANNISA

A021201039



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MAKASSAR

(Studi Kasus Renovasi Kantor Walikota Makassar)

disusun dan diajukan oleh

NUR ANNISA

A021201039

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 30 Mei 2024

me pemb
Pembimbing Utama

Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
NIP.196103241987021001

Pembimbing Pendamping

me pemb. 1
22/05/24.

Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si
NIP. 197209212006042001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MAKASSAR

(Studi Kasus Renovasi Kantor Walikota Makassar)

disusun dan diajukan oleh

NUR ANNISA

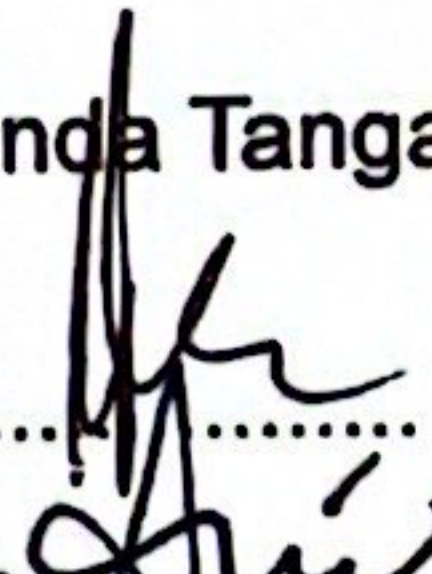
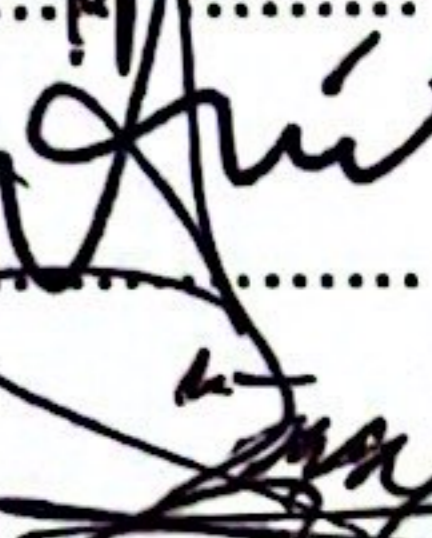

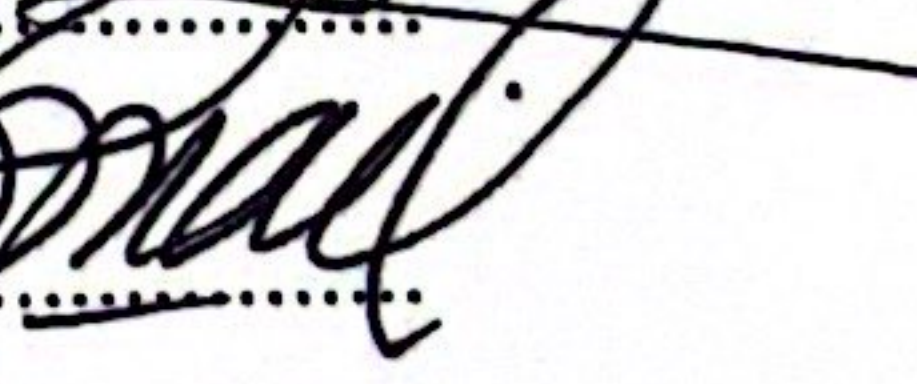
A021201039

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi


Pada tanggal 12 Juni 2024 dan

dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M. Agr	Ketua	1..... 
2	Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si	Sekretaris	2..... 
3	Dr. H. Muhammad Toaha, S.E., MBA	Anggota	3..... 
4	Dr. Muhammad Ismail, S.E., M.Si	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Annisa
NIM : A021201039
Departemen/program studi : Manajemen/S1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MAKASSAR

(Studi Kasus Renovasi Kantor Walikota Makassar)

adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 27).

Makassar,
Yang membuat pernyataan,



Nur Annisa
Nur Annisa

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T atas berkat dan rahmat-Nya yang tidak terhitung banyaknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Makassar (Studi kasus Renovasi Kantor Walikota Makassar)**. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu dari beberapa persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana pada program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Walaupun jauh dari kata sempurna, penulis bersyukur telah mencapai titik ini, yang akhirnya skripsi ini dapat selesai juga.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan keberkahan dan kemudahan dalam menjalani proses penulisan skripsi ini.
2. Bapak Rektor Universitas Hasanuddin Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. beserta jajarannya.
3. Bapak Dekan Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si.,CIPM.,CWM.,CRA., CRP. beserta jajarannya terkhusus pada Wakil Dekan I,II, dan III.
4. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA.,M.Phil. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Terima kasih kepada Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M. Agr, sebagai pembimbing I, dan Ibu Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si, sebagai pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Departemen Manajemen yang telah membantu selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Terima kasih sebesar-besarnya dari hati yang paling tulus kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidup saya, Ayahanda H. Usman, S.T dan Ibunda Hj. Ratna, S.Ag. Terima kasih atas kepercayaannya yang telah diberikan atas izin merantau dari kalian, pengorbanan, cinta, do'a, motivasi, semangat dan nasihat serta kata-kata yang selalu dilontarkan *"anak mama dan bapak pasti bisa, tetap semangat dan jangan lupa berdo'a, selalu libatkan Allah SWT dalam keadaan apapun"* dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, kalian sangat berarti. Semoga Allah SWT selalu menjaga dan melindungi kalian dalam kebaikan dan kemudahan, aamiin.
8. Kepada cinta kasih untuk ketiga adik saya, Ichsan, Fany dan Kiky. Terima kasih atas segala do'a, semangat dan dukungan melalui celotehannya yang lucu yang diberikan kepada kakak pertama ini.
9. Terima kasih untuk nenek ku tersayang yaitu nenek Samsiah atas segala do'a, dukungan dan nasehat yang diberikan, serta saudara dan keluarga besar saya yang memberikan semangat, dukungan dan doa dalam perjalanan saya.

10. Responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menjawab setiap pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner dengan ikhlas.
11. Teman saya Salmi dan Puyu, serta sepupu saya Yasmin yang telah memberikan bantuan, dukungan yang sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini, dan selalu ada membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini. Terima kasih atas segala bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis.
12. Teman seperjuangan saya yang sangat saya cintai dan banggakan, serta mendukung saya selama menempuh pendidikan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih saya ucapkan kepada Ayunento, Mending Turu (Intan, Besse, Nuha, Muse, Muti, Rara, Alza) dan juga FIXX (Sonia, Kiki, Salmi, Puyu, Dini, Siska, Indah, Manda, Linda, Nurus, Khaerina) atas semangat, kekeluargaan dan kebersamaan yang tidak mungkin dilupakan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen 20 (Ab20lut) terima kasih atas kebersamaan dan bantuan yang telah diberikan selama proses perkuliahan singgah penyelesaian skripsi ini.
14. Teman-teman KKN-T Gel. 110 ParePare – Penurunan Stunting khususnya Posko 7 Kelurahan Lapadde, Kecamatan Ujung.
15. Kepada pemilik NIM B011201045 yang telah memberikan semangat, dukungan, serta menemani penulis dalam mengerjakan skripsi ini walaupun tidak sampai selesai. Namun terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya dan telah mengisi cerita yang cukup panjang sampai di penghujung perjalanan peneliti menuju cita-cita.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
17. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, Nur Annisa yang biasa dipanggil Icha atas segala kerja keras dan semangat untuk berjuang hingga sejauh ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan dari luar. Ini bukan akhir dari pencapaian tetapi awal dari sebuah perjuangan menggapai mimpi. Semangat untuk diri sendiri semoga tetap rendah hati dan tetap berjuang bagaimanapun keadaannya.

Makassar, 30 Mei 2024
Yang membuat pernyataan,



Nur Annisa

ABSTRAK
PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MAKASSAR

(Studi Kasus Renovasi Kantor Walikota Makassar)

Nur Annisa

Hj. Nurdjanah Hamid

Hj. Andi Ratna Sari Dewi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor walikota Makassar, studi renovasi kantor walikota Makassar. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*, dengan penyebaran kuesioner secara offline kepada 56 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 29.2. Hasil penelitian menunjukkan (1) Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor walikota Makassar (2) Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor walikota Makassar. (3) Kepribadian dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor walikota Makassar.

Kata kunci: kepribadian, komunikasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERSONALITY AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MAKASSAR MAYOR'S OFFICE

(Case Study of Makassar Mayor's Office Renovation)

Nur Annisa

Hj. Nurdjanah Hamid

Hj. Andi Ratna Sari Dewi

This study aims to determine the effect of personality and communication on employee performance at the Makassar mayor's office, Makassar mayor's office renovation study. The research method uses quantitative methods. The sampling technique used non probability sampling, by distributing questionnaires offline to 56 respondents. The data analysis technique uses validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the IBM SPSS version 29.2 application. The results showed (1) Personality partially affects employee performance at the Makassar mayor's office (2) Communication partially affects employee performance at the Makassar mayor's office. (3) Personality and communication simultaneously affect employee performance at the Makassar mayor's office.

Keywords: *personality, communication, employee performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II PEMBAHASAN	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	10
2.2 Tinjauan Empirik.....	38
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	43
3.1 Kerangka Pemikiran	43
3.2 Hipotesis Penelitian	44
BAB IV METODE PENELITIAN	46
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	46
4.2 Waktu dan Tempat Penelitian	46
4.3 Populasi dan Sampel.....	46
4.4 Jenis dan Sumber Data	48
4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49

4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
4.7	Instrumen Penelitian	53
4.8	Uji Asumsi Klasik	54
4.9	Metode Analisis Data	56
BAB V HASIL PENELITIAN		58
5.1	Gambaran Umum	58
5.2	Karakteristik Responden	61
5.3	Deskripsi Variabel	65
5.4	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	69
5.5	Uji Asumsi Klasik	73
5.6	Metode Analisis Data	75
5.7	Uji Hipotesis	76
5.8	Pembahasan	79
BAB VI PENUTUP		84
6.1	Kesimpulan	84
6.2	Saran	85
DAFTAR PUSTAKA		86
LAMPIRAN		90

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tinjauan Empirik.....	38
Tabel 4. 1 Definisi Operasional	52
Tabel 4. 2 Skala Likert	53
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	64
Tabel 5. 6 Jawaban Responden mengenai Kepribadian (X1).....	66
Tabel 5. 7 Jawaban Responden mengenai Komunikasi (X2)	67
Tabel 5. 8 Jawaban Responden mengenai Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 5. 9 Uji Validitas Kepribadian (X1)	69
Tabel 5. 10 Uji Validitas Komunikasi (X2).....	70
Tabel 5. 11 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 5. 12 Uji Realibilitas Kepribadian (X1)	72
Tabel 5. 13 Uji Realibilitas Komunikasi (X2).....	72
Tabel 5. 14 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 5. 15 Uji Normalitas	74
Tabel 5. 16 Uji Multikolinearitas	75
Tabel 5. 17 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 5. 18 Uji t.....	77
Tabel 5. 19 Uji f.....	78
Tabel 5. 20 Koefisien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses Komunikasi	28
Gambar 2. 2 Lasswell's Communication Model	28
Gambar 3. 1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata.....	91
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 3 Hasil Perhitungan Kuesioner.....	96
Lampiran 4 Hasil Olah Data Kuesioner	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menimbulkan persaingan antar perusahaan. Kualitas sumber daya manusia semakin meningkat setiap tahunnya karena Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah yang dapat dikelola untuk mengembangkan berbagai industri. Sumber daya manusia berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan, karena jika sumber daya manusia tidak dikembangkan perusahaan tidak akan maju bahkan akan mengalami penurunan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan usaha, baik itu usaha kecil maupun besar. Perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya tanpa adanya peran faktor manusia sebagai tenaga kerja.

Perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam dunia modern, maka dari itu upaya yang harus dilakukan perusahaan ialah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manusia memainkan peran penting dalam sebuah organisasi dan tidak ada organisasi yang dapat berfungsi tanpa bantuan manusia. Setiap organisasi perlu fokus pada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Memahami pentingnya kinerja karyawan, setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, kinerja karyawan adalah masalah yang selalu dihadapi oleh para pemimpin organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan dan efisiensi suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik memiliki dampak positif pada

banyak aspek dalam organisasi, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, dan keuntungan finansial. Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka mampu bekerja secara efisien dan menghasilkan output yang lebih tinggi. Kinerja berkaitan dengan individu dan sumber daya manusia yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus memberikan dukungan yang memadai seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, umpan balik yang konstruktif, penilaian kinerja, dan kesempatan pengembangan profesional.

Karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Namun, setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda, dan tidak semua pekerjaan mereka dapat memenuhi harapan. Misalnya, dengan mengambil posisi atau tugas di dalam perusahaan yang sesuai dengan kepribadian yang dimilikinya dan juga dengan meningkatkan komunikasi untuk bertukar pikiran atau menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Hal ini dapat terjalin antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepribadian dan komunikasi. Kepribadian yang baik dan kemampuan komunikasi yang kuat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian karyawan mengacu pada karakteristik unik dari seorang karyawan, termasuk pola berpikir, merasakan, dan berperilaku di tempat kerja. Menurut Robbins & Timothy (2012) kepribadian seseorang terdiri dari semua karakteristik dan sifat yang dimiliki orang tersebut dan yang dimanifestasikan dalam diri orang tersebut. Kepribadian karyawan yang memiliki kesadaran tinggi menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketertiban. Mereka cenderung berorientasi pada tujuan, bertanggung jawab

atas pekerjaan mereka, dan memperhatikan detail. Namun, perusahaan biasanya menghadapi kesulitan dalam memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalankan, karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan kepribadian ini harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki kesamaan, yaitu menuju pada kepribadian perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Sjarkawi 2008).

Mengenali, memahami dan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Beberapa studi penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2019) dan Hellen (2018) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kinerja karyawan dapat didorong oleh faktor-faktor lain selain kepribadian, salah satunya adalah komunikasi juga menjadi faktor yang mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Mariani dan Sariyathi (2017) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian pesan atau maksud dari satu orang atau pihak ke pihak lain, baik secara langsung maupun melalui media. Komunikasi melibatkan pertukaran informasi, ide, dan emosi antara individu atau kelompok. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan pribadi, bisnis, pendidikan, dan politik. Komunikasi yang efektif tidak hanya membutuhkan ekspresi ide yang jelas dan ringkas, tetapi juga mendengarkan secara aktif

dan memahami pesan yang disampaikan. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja, dengan kepribadian yang baik dapat menjadikan karyawan bersikap bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Komunikasi organisasi menurut Joseph A. DeVito (1997) sebagai pertukaran berbagai pesan di dalam organisasi, baik kelompok organisasi formal maupun informal. Komunikasi melibatkan proses dimana individu, organisasi, dan masyarakat dalam hubungan kelompok saling bertukar pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Namun terkadang, komunikasi tidak selalu berjalan dengan baik karena pendengar tidak memahami kata-kata komunikator atau karena adanya hambatan lain. Hal seperti inilah yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh menurut Samosir (2021) bahwa komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Walikota adalah kantor yang merupakan pusat administrasi pemerintahan di tingkat kota. Kantor Walikota Makassar merupakan pusat administrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai markas operasional dan administrasi. Walikota serta jajarannya mengelola dan menjalankan berbagai program, kebijakan dan proyek untuk kesejahteraan dan kemajuan kota. Kantor walikota dan stafnya mengkoordinasikan tugas-tugas mereka dalam menjalankan pemerintahan kota dan melayani kebutuhan Masyarakat. <https://idonesia.id/kantor-wali-kota-makassar-kantor-gubernur-kedua-yang-dibangun-kolonial-belanda/>

Visi misi dari Kantor Walikota Makassar ialah "Makassar Dua Kali Tambah Baik". Visi nya; Percepatan mewujudkan makassar kota dunia yang "sombere dan smart city" dengan imunitas kuat untuk semua, dan Misi nya

terdiri dari tiga poin: (1) Revolusi SDM dan percepatan reformasi birokrasi menuju SDM kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia bersih dari indikasi korupsi; (2) Rekonstruksi kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas ekonomi dan kesehatan kota yang kuat untuk semua; dan (3) Restorasi ruang kota yang inklusif menuju kota nyaman kelas dunia yang “Sombere dan Smart” city untuk semua.

<https://bappeda.makassarkota.go.id/profil/visi-misi>

Dalam mencapai misi tersebut, diperlukan SDM yang mampu untuk melakukan komunikasi yang baik dan mempunyai kepribadian yang positif untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Misi pertama, revolusi SDM dan percepatan reformasi birokrasi menuju SDM kota yang unggul dan pelayanan publik kelas dunia bersih dari indikasi korupsi. SDM yang terlibat diharapkan dapat berkolaborasi dengan efektif, memberikan pelayanan publik yang unggul, serta memimpin inisiatif-inisiatif yang mendukung rekonstruksi dalam sektor kesehatan, ekonomi, sosial, dan budaya.

Renovasi Kantor Walikota Makassar dan pembangunan Makassar Government Center (MGC) yang dipimpin oleh Wali Kota Makassar, Moh Ramdhan Pomanto, telah menjadi fokus utama. Proyek renovasi ini mencakup rehabilitasi berbagai aspek, seperti warisan, sanitasi, dan menara, serta penyediaan perabotan untuk berbagai lantai. Tujuannya untuk menciptakan pusat pemerintahan yang lebih modern dan efisien. Sebagai hasil dari renovasi ini, beberapa departemen telah direlokasi, dan kantor sementara di Mall GTC telah dibuka untuk para pegawai.

<https://makassarinsight.com/read/renovasi-kantor-balaikota-dan-pembangunan-mgc-wali-kota-makassar-legacy-danny-fatma>

Perpindahan kantor sementara ini dilakukan hingga renovasi gedung balaikota Makassar selesai dan diperkirakan hingga bulan desember 2023. Alasan dipilihnya Mall GTC ini karena dinilai cukup ideal. Skema pembiayaan bangunan Mall GTC yang digunakan, masih sementara disusun, apakah disewa atau lainnya. Hal ini juga berdasarkan kontrak yang dilakukan oleh pihak Mall GTC dengan pemerintah kota Makassar. <https://www.kompas.tv/regional/407619/gedung-balaikota-makassar-direnovasi>

Kantor Walikota Makassar saat ini sedang mengalami renovasi, yang menjadi penyebab kurangnya komunikasi sesama pegawai atau atasan dan diskusi di kantor tersebut yang memengaruhi kinerja mereka. Perubahan dalam lingkungan kerja, seperti penempatan sementara atau perubahan struktur ruangan, dapat menciptakan ketidaknyamanan yang memengaruhi mood dan produktivitas karyawan. Beberapa tantangan yang dihadapi termasuk kurangnya wifi, listrik yang kurang memadai, dan ruangan yang terpisah-pisah, menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengambil berkas. Selain itu, ada sebagian karyawan yang bekerja di kantor dan sebagian di Mall GTC.

Sejalan dengan hasil observasi dan hasil wawancara langsung pada kantor Walikota Makassar, pada tingkat absensi karyawan masih ada yang sering terlambat sekitar 3-4 orang, ini menunjukkan bahwa ada permasalahan terhadap kinerja karyawan khususnya bagian keuangan dan administrasi. Disamping itu, masih ada juga beberapa karyawan yang mengobrol dan santai pada saat jam kerja, yang dimana semua itu berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Untuk penyelesaian tugas, ada sebagian karyawan yang suka menumpuk tugasnya sehingga kelelahan untuk

mengerjakan tugasnya tetapi bisa selesai tepat waktu. Dalam hal ini, perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai tujuan bersama sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada Kantor Walikota Makassar bagian keuangan dan administrasi sesuai dengan standarisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu kajian lebih mendalam tentang pengaruh kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota. Sehingga penulis tertarik menulis judul “Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Walikota”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penulisan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan oleh penulis ialah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Makassar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Makassar?
3. Apakah kepribadian dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dirumuskan oleh penulis ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Makassar

3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pimpinan instansi sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan untuk mengantisipasi masalah yang akan timbul di dalam organisasi atau perusahaan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai kepribadian, komunikasi dan kinerja karyawan perusahaan atau organisasi di dalam dunia kerja yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktisi

Manfaat praktisi bagi Kantor Walikota Makassar adalah dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam rangka pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk membantu memperjelas arah pandangan serta tujuan penulisan sistematikanya adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama dari skripsi ini menguraikan secara singkat mengenai isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya digunakan dalam landasan teori dan pemecahan masalah serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III KERANGKA PIKIR/HIPOTESIS

Bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, variable penelitian dan definisi operasional, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan berbagai data dan pengolahannya menggunakan metode penelitian tertentu dan terdapat pembahasan dari hasil pengolahan data tersebut.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthans, 2006). Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Suartana, 2010).

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan, *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Gordon & Graham, 2006).

Hal ini penulis menghubungkan dari variabel yang diangkat sebagai judul penelitian, yaitu Kepribadian: Teori atribusi dapat membantu dalam memahami perasaan individu terhadap kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Misalnya, karyawan yang merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan mungkin menghasilkan *overconfidence*

dan kemampuan yang rendah. Variabel berikutnya, yaitu Komunikasi: Teori atribusi dapat membantu dalam memahami interaksi yang dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi yang baik dapat menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan membangun hubungan yang harmonis di antara para pegawai dan para atasan. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas utama yang harus dikelola dalam perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang berorientasi pada jasa, hal ini sangat penting karena keberlanjutan perusahaan hanya dapat terwujud jika sumber daya yang terlibat di dalamnya memiliki dedikasi dan kualitas yang baik. Hal ini dikarenakan dengan demikian perusahaan akan dapat terus berinovasi sesuai dengan kebutuhan konsumennya (Amelyawati et al., 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.\

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan

karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, et al., 2023).

2.1.1.1 Fungsi -Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya, fungsi MSDM mencakup berbagai aktivitas yang memiliki dampak signifikan terhadap keseluruhan bidang operasional organisasi yang terdiri dari perencanaan karyawan, perekrutan dan pemecatan, pengupahan dan pemberian balas jasa, penilaian kinerja, kompensasi dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kepemimpinan dan produktivitas. Manajemen SDM mempunyai dua fungsi menurut Sunyoto (2013) kedua fungsi tersebut adalah fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu:

1. Fungsi Manajerial

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 (empat) fungsi atau aktifitas sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*) salah satu fungsi paling mendasar dari manajemen sumber daya manusia. Perencanaan di sini adalah proses menentukan tujuan dan merencanakan personel untuk bekerja secara efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian (*Organization*), fungsi dari pengorganisasian itu sendiri adalah pembagian kerja. Pengorganisasian merupakan kegiatan mengorganisasikan seluruh karyawan perusahaan atau organisasi, serta mengatur

karyawan dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, serta integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

- c. Pengarahan (*Directing*), setelah perencanaan dan pengorganisasian ditentukan, maka fungsi ini sebagai pelaksanaannya. Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan karyawan. Fungsi ini mengarahkan semua karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien.
- d. Pengendalian (*Controlling*), kegiatan mengontrol seluruh karyawan perusahaan atau organisasi. Hal ini dilakukan dengan harapan agar karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

Dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa fungsi operasional sebagai berikut.

- a. Pengadaan (*Procurement*), kegiatan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan. Calon karyawan yang dicari tentu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk menemukan kandidat yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tertentu.
- b. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan.

Apalagi dengan diadakannya pelatihan, dapat meningkatkan motivasi karyawan.

- c. Kompensasi (*Compentation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang, atau barang kepada karyawan. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian (*Integration*), integrasi adalah kegiatan yang menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawannya. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan. Integrasi juga dapat dicapai dengan bekerja sama dengan membuat program yang mendekatkan karyawan, seperti kegiatan liburan dan rekreasi.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan yang mempertahankan atau meningkatkan status fisik, mental, dan loyalitas karyawan dan membuat mereka ingin terus bekerja hingga pensiun. Dengan kata lain, perusahaan perlu membuat karyawan ingin terus bekerja hingga masa pensiun.
- f. Kedisiplinan (*Descipline*), Ini adalah fungsi Manajemen SDM yang paling penting., hal ini karena tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.
- g. Pemberhentian/Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*), ini mengacu pada akhir hubungan kerja atau putusnya hubungan kerja dengan perusahaan. Alasannya adalah karena tidak semua karyawan dapat bekerja untuk sebuah perusahaan selamanya. Pemutusan hubungan kerja

tersebut dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, atau pensiun.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Sedangkan, menurut Rivai Vetihzel (2005) tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola orang seefektif mungkin untuk memastikan sumber daya manusia yang memuaskan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan khusus dari Manajemen SDM adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, Manajemen SDM menunjukkan bagaimana perusahaan harus mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan.

2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia menurut Bianca (2018) ialah seluruh tim eksekutif adalah mengusulkan cara-cara untuk mengelola karyawan secara strategis sebagai sumber daya bisnis. Hal ini termasuk mengoordinasikan manajemen perekrutan dan perekrutan karyawan, tunjangan, pelatihan, dan strategi pengembangan karyawan. Beberapa peran manajemen SDM menurut Bianca (2018) sebagai berikut.

1. Bekerja Bersama

Di semua tingkat organisasi, manajer dan SDM bekerja sama untuk mengembangkan keterampilan karyawan. Misalnya, SDM dapat memberi saran kepada manajer dan penyelia tentang cara menempatkan karyawan dalam berbagai peran di dalam organisasi dan membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan mereka.

2. Bangun Komitmen

Bagian SDM juga mengusulkan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dimulai saat proses perekrutan dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah dipekerjakan, karyawan harus berkomitmen pada pekerjaan mereka dan merasa tertantang sepanjang tahun oleh manajer mereka.

3. Membangun Kapasitas

Tim SDM membantu perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif, seperti mengembangkan kemampuan perusahaan untuk menawarkan produk dan layanan yang unik kepada pelanggannya. Untuk membangun SDM yang efektif, perusahaan swasta melancarkan "*war for talent*". Hal ini untuk mempertahankan karyawan dan memastikan pertumbuhan dan dedikasi jangka panjang mereka.

4. Mengatasi Masalah

Manajemen SDM harus merespons tidak hanya terhadap perubahan kebutuhan para pemimpin, tetapi juga terhadap pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, MSDM memerlukan perencanaan strategis. Paket tunjangan karyawan perlu terus

dievaluasi dalam kaitannya dengan biaya perusahaan. Langkah-langkah lain dapat diambil untuk karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui waktu liburan tambahan, waktu kerja fleksibel, atau rencana pensiun yang lebih baik.

2.1.2 Kepribadian

Kata *personality* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Yunani kuno *prosopon* atau *persona* yang artinya “topeng”, yang biasa dipakai artis dalam teater. Jadi, konsep awal dari pengertian *personality* (pada masyarakat umum) adalah tingkah laku yang ditampakkan pada lingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial (Alwisol., 2009). Kepribadian (*personality*) dapat diartikan sebagai karakteristik individu yang mencakup pola pikir, perasaan, dan perilaku yang konsisten dan unik pada setiap individu. Kepribadian juga dapat dipelajari dari karakteristik yang dimiliki seseorang, seperti kepercayaan diri, integritas, kreativitas, dan lain-lain. Kepribadian dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial, seperti keluarga, teman, dan budaya, yang memengaruhi cara individu berpikir dan bertindak.

Kepribadian menurut Pervin & Cervone (2010) adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku. Tipe kepribadian ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kreativitas. Namun, perlu diingat bahwa kepribadian seseorang tidak identik dengan individu lain dan tidak dapat diganti atau diberikan oleh orang lain.

Kepribadian menurut Gordon Allport dalam Robbins (2008) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepribadian. Menurut Purwanto (2006), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian sebagai berikut.

1. Faktor biologis

Faktor biologis adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik, disebut juga faktor fisiologis, seperti kondisi genetik. Kita tahu bahwa setiap orang dilahirkan dengan kondisi fisik yang berbeda-beda. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik fisik yang ada pada semua orang ada yang diperoleh melalui keturunan dan ada pula yang merupakan bawaan sejak lahir. Kondisi fisik memainkan peran penting dalam kepribadian seseorang.

2. Faktor sosial

Faktor sosial di sini mengacu pada masyarakat, yaitu orang lain di sekitar individu. Faktor sosial juga mencakup tradisi, adat istiadat, aturan, bahasa, dan lain-lain yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Seorang anak mulai mengembangkan hubungan dengan orang-orang di sekitarnya setelah lahir. Lingkungan pertama adalah keluarga.

Peran keluarga dalam perkembangan anak sangat penting dan menentukan bagi perkembangan kepribadian selanjutnya. Lingkungan dan suasana keluarga yang berbeda mempengaruhi perkembangan kepribadian anak dengan cara yang berbeda. Dan seiring dengan bertambahnya usia anak, pengaruh dari lingkungan sosial menjadi semakin besar dan meluas. Ini berarti bahwa faktor sosial mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian.

3. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian setiap orang tidak dapat dipisahkan dari budaya masyarakat tempat dibesarkan. Nilai-nilai, kepercayaan, dan pengetahuan yang ada dalam budaya masyarakat dapat mempengaruhi pembentukan kepribadian. Budaya dapat menjadi salah satu faktor pembentuk kepribadian. Pengaruh budaya terlihat jelas ketika seorang individu dari masyarakat tertentu meninggalkan kelompok budayanya dan bertemu dengan individu lain dari kelompok budaya lain.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Sjarkawi 2008).

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor eksternal ini biasanya berupa pengaruh yang berasal dari lingkungan individu, mulai dari lingkungan terkecil, seperti keluarga, teman, dan tetangga, hingga pengaruh dari

berbagai media audiovisual seperti televisi, telepon genggam, dan media cetak seperti koran dan majalah. Faktor eksternal dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk perubahan sosial, kesulitan belajar, kenakalan remaja, dan produktivitas tenaga kerja. Faktor eksternal ini juga dapat mempengaruhi individu secara langsung maupun tidak langsung dan dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung situasi dan kondisi.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang muncul dari dalam diri individu. Faktor genetik adalah faktor yang kita bawa sejak lahir dan secara genetis dipengaruhi oleh salah satu sifat yang dimiliki oleh salah satu orang tua kita. Faktor ini meliputi faktor genetik atau bawaan, sikap, pengalaman, pengamatan, kepribadian, konsep diri, motivasi, dan persepsi. Inilah sebabnya mengapa sering dikatakan bahwa buah jatuh tidak pernah jauh dari pohonnya. Sebagai contoh, bukan tidak mungkin rasa frustrasi seorang ayah dapat menular kepada anaknya. Faktor-faktor internal ini juga dapat mempengaruhi banyak aspek kehidupan, termasuk ketidakmampuan belajar, perubahan sosial, dan kewirausahaan.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian Lauster (Sujanto, 2006) ada beberapa aspek psikologis yang dapat digunakan untuk membentuk atau meningkatkan kepribadian. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut

1. Kepercayaan diri. Kita mengembangkan rasa percaya diri dalam karakter kita, sehingga kita tidak perlu memalsukan rasa percaya diri kita.
2. Sikap optimis. Orang yang optimis secara tidak sadar menggunakan keterampilan dan kekuatannya secara efektif, dan sikap dasarnya positif dan terbuka.
3. Berhati-hatian. Risiko harus dihindari, tetapi bukan berarti orang yang berhati-hati lebih baik.
4. Ketergantungan pada orang lain. Kita seharusnya melepaskan semua harapan/keinginan untuk membebaskan diri kita dari ketergantungan, ketakutan, dan kepedulian kita terhadap orang lain.
5. Ketahanan terhadap cobaan. Cobaan hampir dapat menghancurkan seseorang karena orang lain begitu mudah dikalahkan.
6. Ambisi. Ambisi adalah kemauan untuk mencapai hasil yang ditunjukkan dan diakui oleh orang lain.
7. Kepekaan sosial (empati). Empati sosial adalah kemampuan untuk merasakan pengalaman orang lain atau emosi, suasana hati, dan pikiran orang lain. Dengan kata lain, merasakan apa yang dirasakan orang lain.

2.1.2.3 Tipe-Tipe Kepribadian

Secara umum, kepribadian seseorang diklasifikasikan ke dalam dua tipe/jenis: *extrovert* dan *introvert*.

1. *Ekstrovert*

Kepribadian ekstrovert didefinisikan sebagai individu dengan gaya hidup yang mendorong individu tersebut untuk lebih tertarik pada hal-hal di luar daripada di dalam dirinya. Ekstrovert artinya sikap kesadaran yang mengarah ke luar dirinya, yaitu kepada alam sekitar dan manusia lain. Individu yang bersikap ekstrovert umumnya mempunyai minat pokok kepada dunia luar dan menganggap dunia objektif sebagai nilai-nilai mendasar dalam hidupnya (Endang Nurul Syafitri, 2013). Mereka memiliki prinsip hidup yang sesuai dengan sesuatu yang positif untuk dikembangkan. Ekstrovert, lebih lanjut diperkuat oleh Harbaugh (2015) menyiratkan individu yang selaras dengan lingkungannya. Individu dengan tipe kepribadian ekstrovert adalah individu yang bahagia, aktif, tampak bebas, dan senang bersama orang lain. Ekstrovert juga penuh semangat dan berani mengambil risiko. (Hidayat, 2018).

2. *Introvert*

Introvert memiliki kebiasaan berpikir secara mandiri dan lebih suka membentuk ide yang kuat sebelum membaginya dengan orang lain. Orang introvert cenderung pemalu dan tertutup serta tidak suka menjalin hubungan dalam lingkungan sosial. Introvert juga pendiam dan kontemplatif serta lebih memilih waktu untuk diri mereka sendiri.

Tipe kepribadian introvert memiliki sikap pasif, berhati-hati, pemikir, damai, terkontrol, dapat diandalkan, tidak mudah berubah, dan kalem. (Cervone, dkk : 2011). Orang introvert memiliki sumber semangat yang berasal dari diri mereka sendiri.

Introvert tidak selalu enggan atau tidak ramah. Introvert dapat menjadi aktif, ceria, dan sosial, tetapi lebih sering daripada tidak, mereka tinggal bersama kenalan dan teman untuk waktu yang lama. Orang introvert mungkin juga lebih suka menyendiri ketika mereka stres atau hanya ingin berbicara dengan orang yang mereka percayai.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa setiap individu memiliki tipe kepribadian masing-masing dalam beradaptasi, menyesuaikan diri, atau menyerah dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian ekstrovert dan introvert, bahwa tidak ada orang yang sepenuhnya berkepribadian *extrovert* maupun *introvert*. Terkadang keduanya dapat menyeimbangkan suasana emosional yang ada dalam diri seseorang. Bahkan tipe kepribadian ekstrovert dapat menjadi introvert ketika individu tersebut sedang terburu-buru atau dalam suasana hati yang buruk.

2.1.2.4 Indikator Kepribadian

Kepribadian dapat diukur berdasarkan dimensi-dimensi dari model lima besar kepribadian, yang biasa disebut sebagai "*the big five*", yang menjadi dasar dari semua dimensi lainnya dan mencakup hampir semua variasi penting dari kepribadian manusia. Nilai tes pada sifat-sifat ini juga dapat sangat berguna dalam memprediksi bagaimana orang akan berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata (Robbins dan Judge, 2016). Berikut ini adalah lima faktor besar:

1. *Neuroticism* (Ketidakstabilan emosi)

Neurotisisme adalah kebalikan dari stabilitas emosi (*emotional stability*). Stabilitas emosional ialah orang yang positif tinggi cenderung tenang, aman dan percaya diri. Indikator dari dimensi stabilitas emosional adalah: bersikap tenang dan aman, mampu menahan stress. Sedangkan neurotisisme termasuk emosi negatif, yang disebut ketidakstabilan emosi, dan orang-orang yang berada pada dimensi ini cenderung mengalami kecemasan, kesedihan, kelemahan, rasa tidak aman, permusuhan, depresi, impulsif, ketidakstabilan, lekas marah, dan ketegangan.

2. *Openness to experience* (Keterbukaan terhadap hal-hal baru)

Keterbukaan juga disebut budaya atau kecerdasan, dan umumnya orang yang tinggi dalam dimensi ini percaya bahwa pengalaman mereka menggambarkan keluasan spesialisasi, berbagai keahlian, kedalaman, dan pengalaman hidup dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu juga, mereka senang menerima hal-hal baru, suka mencoba hal-hal baru, memiliki imajinasi yang aktif, selalu ingin tahu, kreatif, menyenangkan, dan cenderung artistik.

3. *Extraversion* (Ekstraversi)

Ekstraversi, sering disebut sebagai ekstroversi dan kesukaan bersosialisasi, merangkum karakteristik interpersonal, termasuk sifat bertindak terhadap orang lain. Karena ekstraversi mencakup keramahan, ketegasan, dan pengaruh positif, orang yang

mendapat skor tinggi pada item ini cenderung bersemangat, bergairah, ramah dan antusias dengan kedekatan yang dominan.

4. *Agreeableness* (Mudah akur/bersepakat)

Sifat-sifat *agreeableness* mencakup keandalan, kejujuran, altruisme, mengikuti aturan, kerendahan hati, dan potensi untuk berubah, orang-orang yang mendapat nilai tinggi dalam item ini cenderung baik hati, kooperatif, dapat dipercaya, dan hangat. Orang yang termasuk dalam dimensi *agreeableness* cenderung menyesuaikan diri dengan orang lain dan berusaha menghindari konflik. Sifat yang berlawanan dari *agreeableness* adalah menyukai tantangan, sehingga mereka yang tidak mudah setuju dengan orang lain adalah orang yang dingin dan tidak baik.

5. *Conscientiousness* (Kehati-hatian)

Integritas, juga dikenal sebagai kurangnya impulsif, menunjukkan sifat-sifat seperti perilaku yang berorientasi pada tugas dan tujuan, kontrol impuls yang diperlukan secara sosial, kompetensi, kepatuhan terhadap kewajiban, perencanaan, disiplin, dapat dipercaya, dan mereka yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini umumnya cenderung berhati-hati, dapat diandalkan, terorganisir, bertanggung jawab, dan penuh pertimbangan pada saat mengambil keputusan.

2.1.3 Komunikasi

Komunikasi menurut Agus M. Hardjana (2016), proses dimana seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain melalui media tertentu melalui media tertentu, dan kegiatan memberikan respon kepada pengirim

pesan setelah menerima pesan tersebut. Dengan kata lain, komunikasi mencakup pengiriman pesan, penerimaan pesan, dan respon terhadap pesan. Ini mencakup banyak bentuk komunikasi, dari komunikasi lisan hingga tertulis, dari komunikasi tatap muka hingga komunikasi jarak jauh. Komunikasi adalah proses utama dalam interaksi manusia dan memainkan peran penting dalam hubungan pribadi, bisnis, dan sosial.

Komunikasi menurut Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015) sebagai proses penyampaian informasi dan pemahaman (maksud) dari satu orang ke orang lain. Informasi dan pemahaman dapat dikomunikasikan dalam berbagai bentuk (misalnya, tertulis atau lisan) dan dapat dikomunikasikan dalam berbagai cara, termasuk tatap muka, melalui telepon, dalam memo, dan dalam laporan.

Komunikasi menurut Fahmi (2016) adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

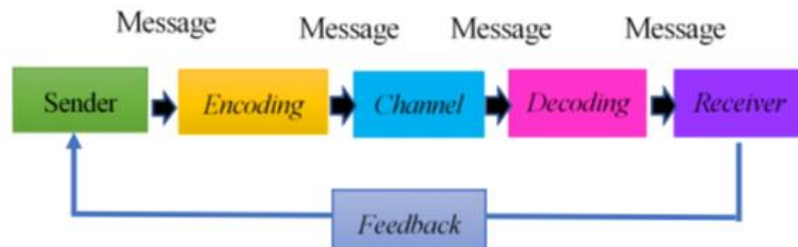
2.1.3.1 Proses Komunikasi

Kegiatan komunikasi tidak hanya terjadi di lingkungan luar, tetapi juga di dalam lingkup organisasi. Sebuah organisasi dapat berdiri karena adanya interaksi antara satu orang dengan satu tujuan dengan orang lain, dan interaksi tersebut tidak lepas dari kegiatan komunikasi. Komunikasi tidak hanya menjadi alat yang digunakan organisasi ketika berinteraksi, tetapi juga berfungsi sebagai media untuk mengkomunikasikan isu-isu yang berkaitan dengan upaya-upaya yang harus dikomunikasikan untuk mencapai tujuan organisasi (Morissan, 2020).

Proses komunikasi pada Gambar 2.1 terdiri dari tujuh elemen (Sopiah, 2018) sebagai berikut.

1. Pengirim (*sender*): orang yang memiliki informasi dan bersedia menyampaikannya kepada orang lain. Dalam sebuah organisasi, pengirim dapat berupa pimpinan atau karyawan (bawahan).
2. Penyandian (*encoding*): proses pengubahan informasi yang disampaikan oleh pengirim ke dalam bentuk isyarat atau simbol tertentu untuk dikirimkan. Proses penyandian dilakukan oleh pengirim pesan.
3. Pesan (*message*): ini melibatkan informasi dalam bentuk kata-kata, suara atau kalimat yang disampaikan kepada penerima pesan, namun bentuk pesan yang disampaikan dapat berupa gerak tubuh, mimik wajah, dan lain sebagainya.
4. Saluran (*channel*): disebut juga dengan media, yaitu alat yang digunakan untuk mengkomunikasikan suatu pesan kepada penerima pesan. Media yang biasa digunakan dalam proses komunikasi adalah televisi, radio, surat kabar, aplikasi media sosial, dan media elektronik seperti internet.
5. Penafsiran (*decoding*): Proses menafsirkan pesan yang dikirim oleh orang lain kepada penerima pesan.
6. Penerima (*receiver*): tempat di mana orang mendengar, menerima, dan menginterpretasikan pesan, informasi, dan ide dari orang yang menyampaikannya.
7. Umpan balik (*feedback*): komunikasi setelah pengirim pesan menyampaikan informasi, ide kepada penerima, dan apabila

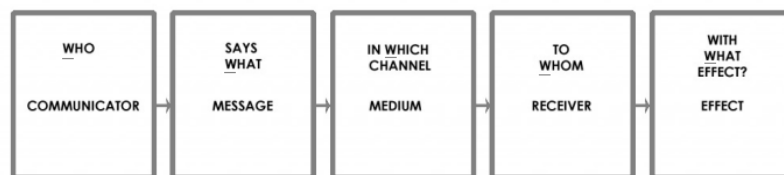
penerima pesan memberikan respon terhadap pesan yang diterima, maka komunikasi dikatakan berhasil.



Gambar 2. 1 Proses Komunikasi
(Sumber : Kho, 2018)

Adapun, menurut Harold Lasswell (1948) bahwa cara yang terbaik untuk menerangkan proses komunikasi sebagai berikut.

Lasswell's Communication Model



Gambar 2. 2 Lasswell's Communication Model
(Sumber : Harold Lasswell, 1948)

1. "Who" (siapa/sumber) dapat diartikan sebagai sumber atau komunikator, yaitu pelaku utama atau pihak yang memiliki kebutuhan untuk berkomunikasi dan memulai komunikasi, dengan individu, kelompok, organisasi, atau negara dapat menjadi komunikator. Pihak dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau negara.
2. "Says What" (pesan) menggambarkan isi atau informasi yang dikomunikasikan atau yang akan dikomunikasikan dari

komunikator (pengirim) kepada komunikan (penerima). Menggambarkan apa yang dikomunikasikan/ditransmisikan dari pengirim (transmitter) atau isi informasi kepada penerima (komunikan).

3. "*In Which Channel*" (saluran/media) alat yang digunakan komunikator (pengirim) untuk menyampaikan pesan secara langsung (tatap muka) atau tidak langsung (melalui media cetak/elektronik) kepada komunikan (penerima).
4. "*To Whom*" (siapa/penerima) dapat berupa kelompok, individu, organisasi, atau negara yang menerima pesan dari pengirim. Penerima juga dapat berupa target/tujuan (*destination*), pendengar (*listener*), audiens (*audience*), pendengar, komunikan, penerjemah, atau penyandi balik (*decoder*).
5. "*With What Effect*" (dampak/efek) yang terjadi, seperti perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan sebagainya, pada komunikan (penerima) setelah menerima pesan dari pengirim.

2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Komunikasi

Komunikasi menurut Amirullah (2015) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua bentuk, yaitu komunikasi lisan dan tertulis, dan komunikasi verbal dan non-verbal sebagai berikut.

1. Komunikasi Lisan dan Tertulis

Tergantung dari bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Jenis komunikasi ini paling banyak dilakukan setiap hari, terutama dalam komunikasi interpersonal. Pemilihan komunikasi lisan atau tulisan dipengaruhi

oleh faktor waktu, kecepatan, biaya, kemampuan individu dalam berkomunikasi, dan fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi. Bentuk komunikasi lisan dapat dibagi menjadi beberapa jenis komunikasi sebagai berikut:

- a. Percakapan informal, merupakan bentuk komunikasi yang paling dasar. Cocok untuk hubungan sehari-hari, pengarahan, bertukar informasi, mengecek kemajuan, dan menjaga keefektifan hubungan pribadi.
- b. Percakapan telepon, percakapan telepon membantu untuk meninjau, mengirim dan menerima informasi, instruksi, atau data dengan cepat.

Komunikasi tertulis dapat dibagi menjadi beberapa jenis komunikasi sebagai berikut.

- a. Memo: catatan adalah cara yang mudah untuk memberikan informasi kepada pembaca karena dapat dibaca kapan saja.
- b. Surat: surat ditujukan kepada individu dan bersifat lebih formal daripada memo. Surat berguna untuk pemberitahuan resmi, pernyataan resmi yang perlu disimpan dalam arsip, dan lain sebagainya.
- c. Laporan: laporan lebih bersifat pribadi daripada surat dan sering kali lebih formal. Laporan digunakan untuk menyampaikan informasi, analisis, dan rekomendasi kepada atasan dan kolega. Laporan harus berisi fakta-fakta yang obyektif dan disusun dengan cermat, bukan opini, kesan, atau generalisasi yang bersifat subyektif.

2. Komunikasi verbal dan non-verbal

Komunikasi verbal mengacu pada komunikasi yang berlangsung secara lisan dan tertulis. Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, dan kepala. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan waktu dan situasi di mana komunikasi berlangsung. Misalnya, jika semua orang yang berkomunikasi sedang sibuk, mereka akan menggunakan komunikasi nonverbal, memberi isyarat hanya dengan gerakan tubuh.

Adapun menurut Effendy (2013) menyatakan terdapat tiga bentuk komunikasi, yaitu sebagai berikut.

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi Vertikal menurut Guntur (2013) mengacu pada komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) atau sebaliknya, dari bawah ke atas (*upward communication*), yaitu komunikasi yang dikirim oleh atasan kepada bawahan atau oleh bawahan kepada atasan (komunikasi dua arah). Karena ini adalah masalah hubungan, maka keberhasilan komunikasi bergantung pada kebebasan manusia yang menjadi referen di dalamnya.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam organisasi. Ada beberapa indikator untuk mengukur komunikasi horizontal, yaitu interaksi antar bawahan, penyampaian informasi antar bawahan dan saran pemecahan masalah.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi dari pimpinan ke pimpinan antara kepala departemen dengan karyawan di departemen lain. Indikator untuk mengukur komunikasi diagonal menurut yaitu, penyampaian keluhan, pendapat dan saran.

2.1.3.4 Hambatan-hambatan Komunikasi

Terdapat faktor hambatan komunikasi yang biasanya terjadi dalam proses komunikasi, dapat dibagi dalam 3 jenis (Arni, 2016) sebagai berikut:

1. Hambatan Teknis

Hambatan jenis ini disebabkan oleh lingkungan yang menghalangi kelancaran pengiriman dan penerimaan pesan. Dari sisi teknologi, hambatan ini disebabkan oleh kurangnya teknologi dan masih belum memadainya fasilitas dan peralatan komunikasi. Dalam hal ini, ketika teknologi komunikasi dan sistem informasi menciptakan saluran komunikasi yang lebih baik, maka komunikasi menjadi lebih efektif.

2. Hambatan Semantik

Hambatan semantik merupakan hambatan dalam proses mengkomunikasikan pemahaman dan gagasan secara efektif. Hambatan semantik adalah penghalang dalam komunikasi yang disebabkan oleh ketidakjelasan pesan yang tidak peduli seberapa baik dikomunikasikan. Untuk menghindari miskomunikasi, pemilihan bahasa yang tepat dan mempertimbangkan berbagai penafsiran dari setiap kata yang digunakan sangat penting.

3. Hambatan Manusia

Hambatan jenis ini muncul dari masalah pribadi yang dihadapi oleh orang-orang yang terlibat dalam komunikasi, yaitu komunikator dan komunikan. Hambatan ini meliputi hambatan yang timbul dari perbedaan individu manusia dalam persepsi, usia, keadaan emosi, status, kemampuan mendengar, pencarian informasi, dan penyaringan informasi. Hambatan yang timbul dari suasana psikologis dan lingkungan sosial budaya organisasi, seperti suasana organisasi, lingkungan kerja, dan nilai-nilai yang dianut.

2.1.3.5 Indikator Komunikasi

Pola komunikasi menurut Effendy (1989) pola komunikasi dibagi menjadi tiga, yaitu komunikasi satu arah, komunikasi dua arah dan komunikasi multi arah.

1. Komunikasi satu arah adalah suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan, dengan atau tanpa media, dalam hal ini komunikan hanya berperan sebagai pendengar.
2. Komunikasi dua arah atau interaktif (*two-way traffic communication*), yaitu komunikator dan komunikan menjadi saling bertukar fungsi dan menjalankan fungsi, komunikator pada tahap pertama menjadi komunikan dan pada tahap berikutnya menjalankan fungsi secara bergantian. Pada dasarnya, bagaimanapun, orang yang memulai percakapan adalah komunikator utama, komunikator utama memiliki tujuan tertentu

selama proses komunikasi, prosesnya interaktif, dan umpan balik terjadi secara langsung.

3. Komunikasi multi arah adalah proses komunikasi yang terjadi dalam kelompok yang lebih besar di mana komunikator dan komunikan saling bertukar pikiran secara interaktif.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Lubis. dkk., (2018) "kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan, standar, atau kontrak yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja berasal dari kata outcome, dan sementara beberapa orang mungkin mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan atau hasil dari suatu pekerjaan, dalam praktiknya, kinerja memiliki makna yang lebih luas yang mencakup tidak hanya hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan.

Kinerja karyawan menurut Fahmi (2018) didefinisikan sebagai "hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada laba maupun nirlaba, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Hasil adalah tindakan organisasi yang terkait langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Informasi mengenai kinerja suatu organisasi merupakan informasi yang sangat penting yang digunakan untuk menilai apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini telah memenuhi tujuan yang diharapkan.

Dalam praktiknya, banyak organisasi yang tidak memiliki atau hanya memiliki sedikit informasi mengenai kinerja organisasi, menurut Mangkunegara (2017) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005) sebagai berikut.

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu: kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan etika profesi.

2. Faktor dukungan organisasi.

Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Dukungan tersebut dapat berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan persyaratan kerja. Organisasi harus memberikan kejelasan kepada setiap orang tentang tujuan yang ingin dicapai dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Faktor dukungan manajemen dan kinerja perusahaan

Dalam faktor dukungan manajemen dan kinerja perusahaan setiap individu sangat bergantung pada kemampuan manajemen atau pimpinan dalam mengelola dengan membangun sistem kerja dan hubungan ketenagakerjaan yang aman dan harmonis,

mengembangkan kompetensi pekerja, serta menumbuhkan kemauan seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Adapun menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kompetensi (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), hal ini sejalan dengan pendapat Keith Davis yang memformulasikan kinerja karyawan (*human resource*) = *ability* + *motivation*.

1. Faktor Kompetensi (*ability*)

Kompetensi menurut Suryana, dkk., (2015) adalah potensi individu untuk melakukan suatu pekerjaan dan tugas. Jika performa kerja seorang karyawan memenuhi standar kerjanya, maka karyawan tersebut mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya; jika pekerjaan karyawan tidak memenuhi standar yang ada, maka karyawan tersebut tidak berkinerja baik dan karyawan tersebut perlu dilatih untuk meningkatkan kompetensinya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). David C. McClelland (1987) dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian hasil. Motivasi berprestasi merupakan predikat terpuji, mendorong dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan dan tugas semaksimal mungkin untuk mencapai hasil kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) sebagai berikut.

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi menurut Iqbal, dkk., (2013) ialah kinerja organisasi yang unggul juga berhubungan dengan kinerja karyawan yang unggul. Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi secara otomatis. Aspek-aspek seperti standar manajemen, pengetahuan dan keterampilan, komitmen, dan evaluasi kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menilai hal tersebut, *Performance Assessment (PA)* dapat digunakan sebagai salah satu metode benchmarking. Penilaian Kinerja (*Performance Assessment*) adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja juga dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengamati, mengukur, mencatat, dan memverifikasi kekuatan dan kelemahan dalam performa kerja karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Bernardin & Russel, 2010) sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat kesempurnaan yang mendekati sempurna, artinya hasil kegiatan yang dilakukan sesuai dengan metode pelaksanaan kegiatan yang ideal dan memenuhi tujuan kegiatan yang diharapkan.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam hal jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: sejauh mana aktivitas diselesaikan pada waktu mulai yang diinginkan, dalam hal mengkoordinasikan hasil kerja dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efisiensi: sejauh mana penggunaan sumber daya manusia dan organisasi dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian bagi setiap unit pengguna sumber daya.
5. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2. 1 Tinjauan Empirik

No.	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Analisis Dampak Kepribadian dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (S Salju, 2022)	Variabel Independen: Kepribadian (X1) Komunikasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja pegawai (Y)	Kepribadian (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Komunikasi (X2)

No.	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>Sampel: 37 orang</p> <p>Metode Analisis: Uji Validitas dan Realibilitas Analisis Linear Berganda</p>	berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
2.	<p>Analisis Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi, serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo (Oktavia C. Pusung, dkk., (2018)</p>	<p>Variabel Independen: Komunikasi (X1) Kepribadian (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 110 orang</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linear Berganda Uji Validitas Uji Realibilitas Uji Normalitas Uji Multikoleniaritas Uji Heteroskedastisitas Uji F Uji T</p>	<p>Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)</p> <p>Kepribadian (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)</p>
3.	<p>Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik (Angelika Tandipare Jumadi, dkk., 2022)</p>	<p>Variabel Independen: Komunikasi (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Kepribadian (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 60 orang</p> <p>Metode Analisis: Uji Validitas Uji Realibilitas Uji Multikoleniaritas Uji Heteroskedastisitas Uji Normalitas Analisis Regresi Linear Berganda Uji T</p>	<p>Kepribadian (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)</p> <p>Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)</p> <p>Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)</p>

No.	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		Uji F Koefisien Beta Koefisien Determinasi	
4.	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Purwanto S. Katidjan, dkk., 2017)	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Pengembangan Karir (X2) Komunikasi (X3) Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 57 orang Metode Analisis: Uji Validitas Instrumen Uji Realibilitas Instrumen Uji Multikoleniaritas Uji Heteroskedastisitas Uji Normalitas Analisis Regresi Berganda Koefisien Determinasi Uji F Uji T Uji Korelasi Antar Dimensi	Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
5.	Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado (Bernard. Rum, dkk., 2019)	Variabel Independen: Etika Kerja (X1) Keterlibatan Kerja (X2) Kepribadian (X3) Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 80 orang Metode Analisis: Uji Validitas Uji Realibilitas Analisis Linier Regresi Berganda Koefisien Determinasi Uji F Uji T Uji Multikoleniaritas Uji Normalitas	Etika Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Kepribadian (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

No.	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		Uji Heteroskedastisitas	
6.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi (Rr. Vemmi Kesuma Dewi, 2021)	Variabel Independen: Komunikasi (X1) Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 60 orang Metode Analisis: Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linier Sederhana Analisis Koefisien Korelasi Analisis Koefisien Determinasi Uji T	Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
7.	Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan (N Fiernaningsih, 2017)	Variabel Independen: Kepribadian (X1) Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y) Sampel: 30 orang Metode Analisis: Uji Validitas Uji Realibilitas Uji Regresi Linier Berganda Uji Koefisien Determinasi Uji Hipotesa	Kepribadian (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
8.	<i>The Impact of Employees' Personality on the Organizational Performance: Studying the Five Dimensions of Personality</i> (Luigi Pio Leonardo Cavaliere, dkk., 2021)	Variabel Independen: Employees' Personality (X1) Variabel Dependen: Organizational Performance (Y) Sampel: Subjek atau populasi yang memenuhi kriteria tertentu Metode Analisis:	Employees' Personality (X1) berpengaruh terhadap Organizational Performance (Y)

No.	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		Analisis Deskriptif Analisis Regresi	
9.	<i>The Effect of Communication and Job Satisfaction Towards the Performance of Civil Servants in Jambi Province, Indonesia</i> (MO Fauzan, dkk., 2020)	Variabel Independen: Communication (X1) Job Satisfaction (X2) Variabel Dependen: Towards the Performance of Civil (Y) Sampel: 97 orang Metode Analisis: Uji Validitas Instrumen Uji Realibilitas Instrumen Analisis Koefisien	Communication (X1) berpengaruh terhadap Towards the Performance of Civil (Y) Job Satisfaction (X2) berpengaruh terhadap Towards the Performance of Civil (Y)

BAB III

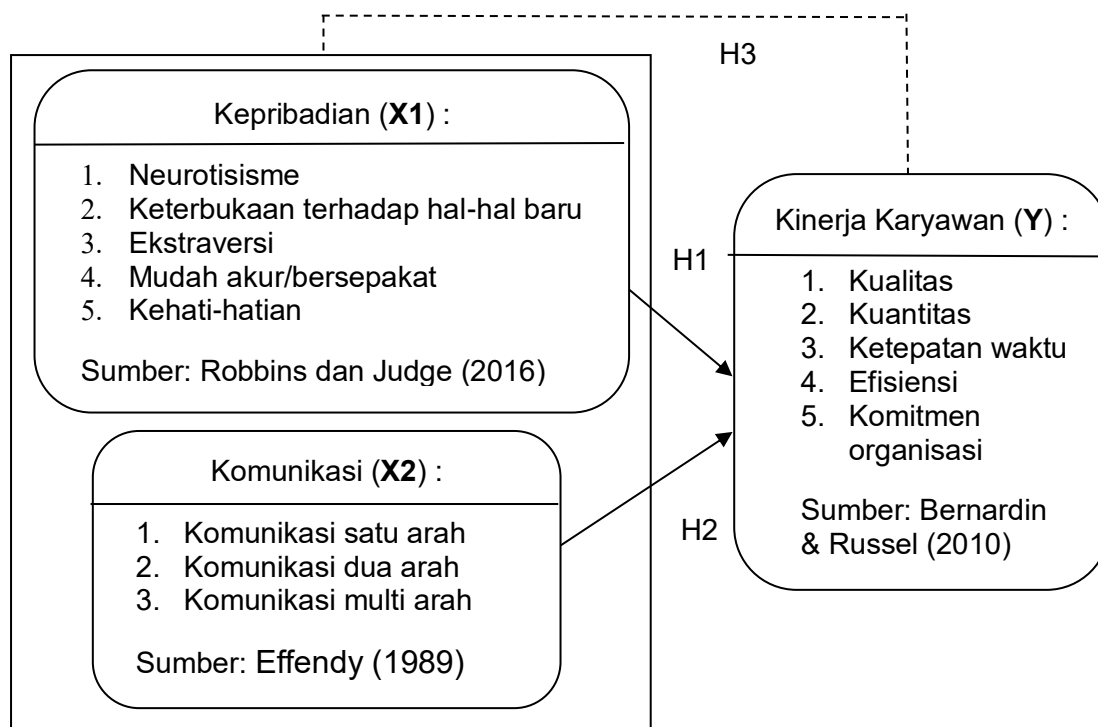
KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam organisasi, agar organisasi bisa meraih kinerja yang tinggi seperti tingginya tingkat kepuasan kerja dan kemampuan unjuk kerja serta kepribadian yang baik. Selain itu, kepribadian juga menjadi hal yang penting dalam berinteraksi dalam organisasi karena tidak lepas dari adanya interaksi.

Selain kepribadian, komunikasi juga penting bagi kinerja karyawan karena membantu meningkatkan produktivitas, kerja sama tim, dan manajemen. Komunikasi yang lancar di antara karyawan juga dapat membangun rasa saling percaya dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, kemampuan komunikasi yang kuat sering kali menjadi persyaratan kualifikasi penting dalam dunia kerja dan dapat membuka pintu untuk peluang karir yang lebih baik.

Gambar 3. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

————— : Pengaruh secara Parsial

----- : Pengaruh secara Simultan

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Abdullah (2015): "Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian". Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang diajukan untuk diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis ini merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan data dan analisis. Dalam konteks penelitian kuantitatif, hipotesis seringkali diajukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tertentu. Hipotesis yang telah diuji dan terbukti kebenarannya dapat menjadi dasar untuk menyimpulkan hasil penelitian. Maka hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini, yaitu:

H1 : Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Makassar.

H2 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Makassar.

H3 : Kepribadian dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Makassar.