

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan sebuah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja karyawan yaitu totalitas hasil kerjayang dicapai suatu organisasi hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkanoleh perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Mengatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pengertian Kinerja karyawan Menurut Torang (2014:74), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:67) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerja

Padadasarnya kedisiplinan terhadap kinerja dapat di pengaruhi oleh beberapa factor. Menurut Hasibuan (2016:04) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Insentif (tunjangan dan kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Menurut Kaswan (2016:179) ada dua variabel yang mempengaruhi faktor kinerja,yaitu:

Yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya. Variabel ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja termasuk ke dalam faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja di sebuah tempat kerja. Pendidikan termasuk dalam variabel individual seseorang yang dapat dinilai dari bagaimana seorang tenaga kerja memiliki pengetahuan yang luas yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Sedangkan untuk masa kerja termasuk dalam variabel individu yang dapat dinilai dari seberapa banyak pengalaman yang diperoleh olehseorang tenaga kerja ketika sedangdalam bekerja baik dapat dilihat dari usia maupun kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masa kerja disini berarti kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan dimana semakin tenaga kerja memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan (Kashmir,2016:189-193). Faktor-faktor inilah yang menjadi alasan penelitian dimana tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2019: 189-93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian , pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi di perlukan yaitu di siplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi diamana dia bekerja. Pengetahuan yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi/instansi. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas dengan nyamanan sesuai target.

Menurut Sutrisno (2016: 89-92) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan belas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Adanya ketidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dengan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

c. Indikator Kerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka ataupun angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakinsulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya kepemimpinan

Merujuk dari makna gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar

sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

b. Jenis gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkahlaku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Ada beberapa gaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu: (1) gaya kepemimpinan otoriter/authoritarian, adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, (2) gaya kepemimpinan demokratis/ democratic, adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan, (3) gaya kepemimpinan bebas/laissez faire, yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

1. Gaya Otoriter

Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya), perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 2015:27). Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggotanya. Baginya, pemimpin adalah menggerakkan dan memaksakelempok, pemimpin yang otokratis tidak menghendaki musyawarah, rapat hanyalah sebagai sarana untuk menyampaikan instruksi-instruksi, setiap perbedaan pendapat diantara para anggotanya diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap instruksi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah oranglain (bawahannya)

untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing – masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas – batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan (Prawirosentono, 2015:27) . Wewenang artinya hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat atau dari sifat kepemilikan wewenang tersebut (Prawirosentono, 2015:28).

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan Robbins, (2003:167) dalam jurnal Indra Yugusna (2016:152). Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Disamping itu dalam keadaan situasi terjadi suatu masalah , pada prinsipnya setiap warga lebih menyenangi solusi secara musyawarah untuk mencapai titik terang (Prawirosentono, 2015: 295). Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai indikator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompok, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Menurut Robbins (2003:168) dalam jurnal Indra Yugusna (2016:153) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu:

- a) Pandangan bahwa sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi hanya dapat digunakan oleh manusia dalam organisasi untuk pencapaian tujuan dan sasarannya

- b) Selalu mengusahakan pendelegasian wewenang yang praktis dan realistis
- c) Bawahan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan
- d) Kesungguhan yang nyata dalam memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, sosial, ekonomi, dan individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas
- e) Pengakuan bawahan atas kepemimpinannya didasarkan pada pembuktian kemampuan memimpin organisasi dengan efektif.

3. Gaya Kepemimpinan bebas/*laissez faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi, ialah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Aktif dalam menggerakkan dan memotivasi Aprianto (2020:33) Mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seseorang yang memimpin mengetahui situasional dan mau mendengarkan kemauan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan. Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*) adalah cara seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin sendiri hanya memainkan peranan kecil, pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukan. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Pemimpin tidak pernah melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan dan kegiatan bawahan karena pemimpin telah percaya dan menyerahkan sepenuhnya wewenang kepada bawahan sehingga pemimpin tidak mengambil andil dalam proses kepemimpinannya. Dalam kepemimpinan *laissez faire*. Sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Ia sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap

pekerjaan anggotanya. Gaya kepemimpinan ini dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan yang tepat serta kreativitas untuk memecahkan suatu permasalahan. Dengan adanya kepemimpinan yang bebas ini para karyawan dapat menunjukkan persoalan yang dianggap penting di dalam organisasi dan tidak selalu bergantung pada atasan. Gaya kepemimpinan ini juga memiliki sisi negatif yaitu, jika karyawan terlalu bebas tanpa ada pengawasan yang kuat dari atasan, ada kemungkinan penyimpangan dari peraturan dan prosedur yang ada dapat terjadi. Pengambilan keputusan yang dapat memakan banyak waktu bila karyawan kurang berpengalaman dan dapat terjadi salah tindak. Seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Nilai yang dianutnya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas, mempunyai kesetiaan, taat pada norma, bertanggung jawab. Bertitik tolak dari nilai tersebut, sikap pemimpin *laissez faire* biasanya permisif. Dengan demikian, tipe kepemimpinan yang digunakan ini mempunyai ciri-ciri :

- a) pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif.
- b) pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat pimpinan yang lebih rendah,
- c) status quo organisasional tidak terganggu.
- d) pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi.
- e) intervensi pemimpin dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimal.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:34) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang

pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah.

2.1.3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau symbol- simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol. Komunikasi menurut Agus M.Hardjana (2016 :15) Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Deddy Mulyana (2015 : 11) Komunikasi adalah proses berbagi maknamelalui prilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.Andrew E. Sikula (2017 : 145) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lainBerdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikasi sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Harlod D. Lasswell dalam Heru Puji Winarso (2016:10) menyatakan bahwa komunikasi memiliki 5 unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi yaitu:

1. Unsur *Who* (Siapa)

Who, dalam konteks ini dipahami sebagai sumber (informasi) atau sering disebut sebagai komunitator, yaitu orang, baik secara individu maupun kelompok atau institusi yang menyampaikan atau memberikan informasi atau pesan kepada pihak lain

2. Unsur *Says What* (Apa yang Dikatakan Pesan)

Unsur ini pada dasarnya merupakan pesan atau informasi yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan

3. Unsur *Which Channel* (Media/Saluran)

Unsur ini berkaitan dengan media atau sarana yang digunakan dalam proses komunikasi itu. Media ini berkaitan dengan seluruh alat (perangkat) yang digunakan dalam membantu lancarnya proses komunikasi itu seperti surat kabar, telepon, majalah, radio, televisi, dan internet.

4. Unsur *To Whom* (Kepada Siapa)

Unsur ini berkaitan dengan siapa yang menerima pesan atau informasi itu. Siapa dalam konteks komunikasi sering disebut sebagai penerima atau komunikan

5. Unsur *With What Effect* (Akibat yang Terjadi)

Unsur ini pada dasarnya berkaitan dengan respon audiens atau khalayak sebagai akibat dari pesan yang disampaikan oleh komunikator.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa konsep komunikasi adalah sebuah rancangan dan sebuah ide yang disusun agar sebuah proses penyampaian pesan kepada orang lain dapat terorganisir dan bisa langsung memahami pesan tersebut serta memberikan umpan balik yang baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Faktor dari komunikasi adalah sebagai penyampaian informasi yang utama yaitu mendidik, menghibur dan yang terakhir mempengaruhi orang lain dalam bersikap ataupun bertindak. Menurut Suharno (2016:33–37) ada lima faktor dari komunikasi yaitu :

1. Menyampaikan Informasi (*to Inform*)

Dapat dikatakan bahwa aktivitas utama dalam komunikasi adalah menyampaikan pesan dan informasi

2. Mendidik (*to Educate*)

Idealnya informasi yang disampaikan kepada komunikan terutama dalam komunikasi media massa harus menekankan pada aspek mendidik

3. Menghibur (*to Entertain*)

Lepas dari pro dan kontra tentang hiburan yang sehat dan yang tidak sehat, yang jelas bahwa informasi yang dikemas terutama dalam komunikasi massa memiliki fungsi dan tujuan menghibur

4. Pengawasan (*Surveillance*)

Komunikasi, baik massa maupun interpersonal pada dasarnya memiliki fungsi pengawasan

5. Memengaruhi (*to Influence*)

Pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi dasarnya bertujuan untuk memengaruhi komunikan

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa inti dari faktor gaya komunikasi adalah dapat menjadi pengawasan lingkungan yakni seorang biasa memperoleh informasi baik dari luar maupun dalam lingkungannya.

c. Indikator Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Mangkunegara (2016 : 34) indikator - indikator komunikasi antara lain :

1. Intensitas komunikasi

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

2. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

3. Efektivitas komunikasi

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

2.1.4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi kerja menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Pendalaman dan perluasan dari teori Motivasi banyak mengisi lembaran ilmiah, namun hubungan antara upaya kerja, kinerja dan hasil kerja itu sendiri Prawirosentono (2015:04). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.
2. Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan perilaku.

3. Dalam kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan bahwa dalam kehidupan.

b. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2014:117), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

1. Faktor intern, terdiri dari :

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal.

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat.
- 1) Hak otonomi
 - 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Faktor ekstrernal, terdiri dari:
- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.
 - b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan
 - c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa adabanyaksekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secaraspesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

C. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:118) mengungkapkan bahwa ada 4 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1) Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menhidupi diri beserta keluarganya, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk karyawan bekerja dengan baik.

3) Atasan yang baik

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan mengayomi karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Peraturan yang fleksibel

Biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, sistem prosedur yang harus dipatuhi ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ramlawati (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIE AMKOP Makassar”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Agustiningrum, dkk (2012) dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (a) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012, (b) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012, dan (c) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa (a) besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,571, besarnya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313, dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5% sementara sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7%.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Widiartana (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD.Sinar Abadi”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (a) gaya kepemimpinan (X1) negatif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar -3,935, (b) motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 3,430, dan (c) gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 8,358.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Maria Magdalena (2016) dengan judul “.Influence Of Motivation Work, Career Development And Cultural Organization On The Job Satisfaction Aand Implications On The Performance Of Employees (Case On BabinminvetcaddamIV/Diponegoro)” Hasil dari penelitian ini adalah : Ada pengaruh antarmotivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $4.317 > t_{table} = 2.01$ dengan angka signifikansi = 0 (signifikan). $0.000 < = 0,05$ sehingga dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro Semarang terbukti. Dengan demikian perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan selalu memberikan bimbingan dan menjalin komunikasi dengan bawahan serta memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi. Ada pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $4.895 > t_{tabel} = 2.01$ dengan angka signifikansi = $0,000 < = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Pengembangan karir terhadap kepuasankerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro Semarang terbukti. Ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $3.824 > t_{tabel} = 2.01$ dengan angka Signifikansi = $0,000 < = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kodam IV Diponegoro terbukti. Implikasi kebijakan yang bisa dijadikan masukan adalah sebaiknya pegawai mampu melaksanakan budaya organisasi yang telah diterapkan dalam organisasi sejak organisasi berdiri, melihat

dari pembahasan budaya tabel = 2.01 dengan angka signifikansi = $0,000 < = 0,05$ sehingga organisasi, pegawai masih kurang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan dan sebaiknya kedisiplinan terhadap waktu bisa dilaksanakan agar tugas-tugas bisa dikerjakan secara maksimal oleh pegawai. Ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $7.646 > t$ signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Babinminvetcaddam IV/ Diponegoro terbukti.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan	2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
2	Florida Dessy Putri Sannudin	2013	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.
3	Natalia Susanto	2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

			Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Valerica Anghelace	2015	A Possible model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction	Motivation (X1) job (X2) Satisfaction (Y)	The partial result obtained show the lack of the correlation between motivation and job satisfaction.
5	Ivonne A. S. Sajangbati	2013	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung.	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	Harry Murty dan Veronika Agustini Srimulyani	2013	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Galih Rakasiwi	2014	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan

			Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Plisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)	Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Garry Surya Changgriawan	2017	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Leonardus Bintoro Surodilogo	2010	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10	Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyini Priantini	2015	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar).	Motivasi Kerja (X1) Penempatan Karyawan (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Motivasi kerja dan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	---	------	---	---	---

Sumber : Data diperoleh dari penelitian Muthasimilah P Aunari : 2020

2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (leadership styles) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja/karyawannya.

Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat, dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. (Hendriawan, 2014).

2.3.2. Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang dimaksud yaitu menurut beberapa para ahli yaitu, menurut Widjaja, (2000: 57) dalam jurnal Ahmad Faiz Zainuddin (2017:126) Gaya komunikasi merupakan cara penyampaian dan gaya bahasa yang baik. Gaya yang dimaksud sendiri dapat bertipe verbal yang berupa kata-kata atau nonverbal berupa vokalik, bahasa badan, penggunaan waktu, dan penggunaan ruang dan jarak. Pengalaman membuktikan bahwa komunikasi sangat penting dan bermanfaat karena akan memperlancar proses komunikasi dan menciptakan hubungan yang harmonis. Kepuasan gaya komunikasi menurut Redding, (2014:165) digunakan untuk menyatakan keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasinya. Kepuasan komunikasi adalah evaluasi diri atas kondisi afektif internal. Reaksi afektif atas meningkatnya jumlah hasil yang diinginkan orang-orang sebagai hasil pekerjaan mereka dan komunikasi mereka menurut (Pace & Faules, 2006: 162-163) dalam jurnal Feliana Limantaro (2015:201) Kepuasan adalah suatu konsep yang bisa berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi berarti merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan yang terjadi dalam organisasi. Kepuasan merupakan akibat dari hubungan yang terjadi dalam organisasi antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan, serta antara karyawan dengan karyawan lainnya.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengungkapkan motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi, Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif. Sperling Anwar Prabu (2001:93) dalam jurnal Ridwan Purnama (2018:112) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskandiri. Motif dapat. Pendapat tersebut menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2002:141 dalam jurnal Ridwan Purnama 2008). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif bisa diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian lingkungan. Motif merupakan sebuah akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan tak terpenuhi. namun dalam manajemen motivasi berkaitan dengan bagaimana mengerahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, artinya kerja sama yang memperoleh hasil dimana hasil tersebut adalah tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan.

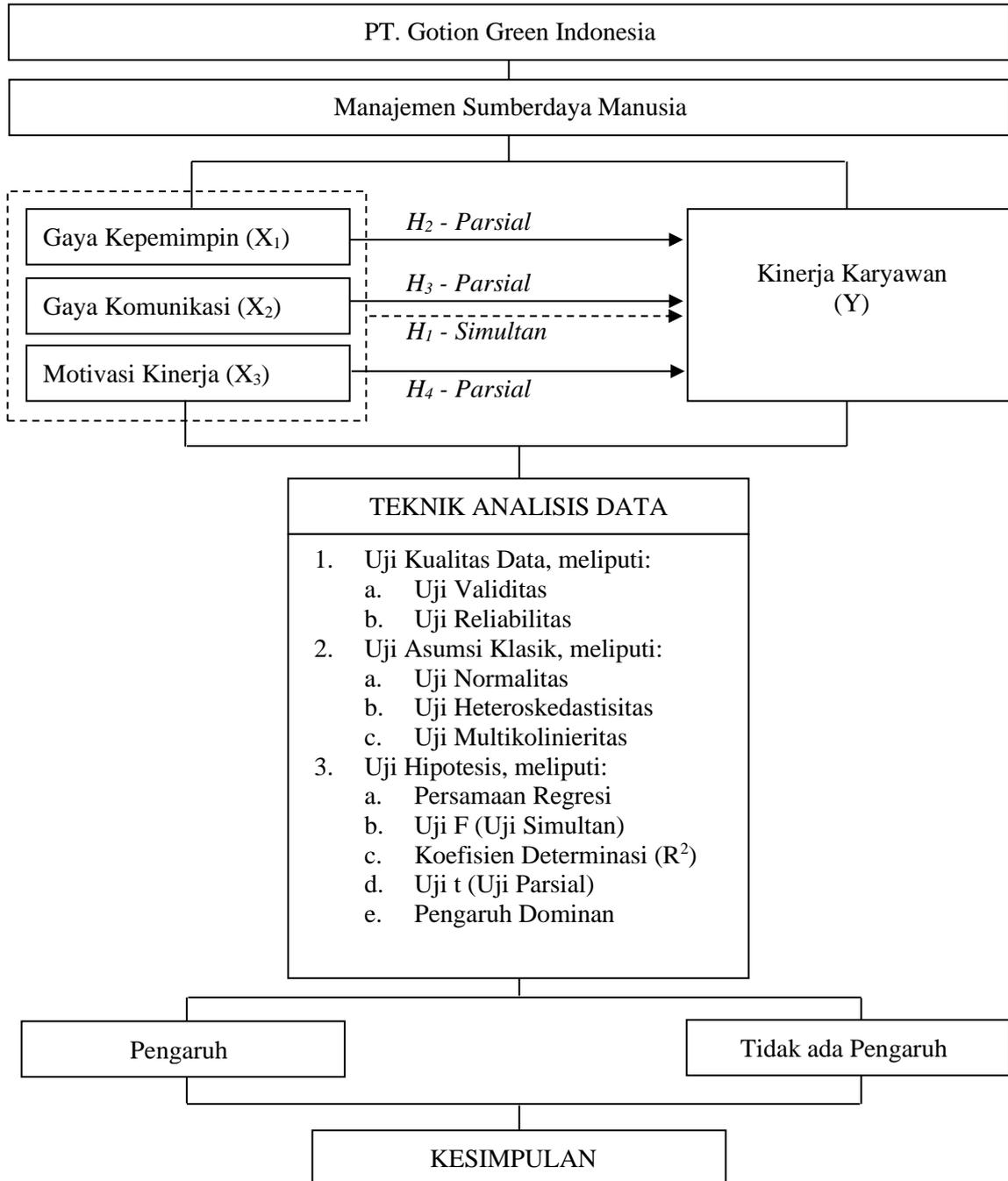
2.3.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Tampi yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang lainnya dari Guterres dan Supartha (2016:156), serta

Ramlawati (2016:117) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan, maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawannya. Berdasarkan pernyataan dan hasil penelitian tersebut, maka dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan, serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka cenderung semakin tinggi atau semakin baik pula kinerja karyawannya.

1.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual merupakan kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang di teliti (Notoatmodjo, 2018:55). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan Gaya kepemimpinan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan ekuitas Gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial ekuitas gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai PT. Gotion Green Indonesia.