

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Berkembangnya sebuah perusahaan sangat bergantung dari sumber daya manusia. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi menyebutnya sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Semua orang yang bekerja untuk sebuah organisasi adalah pekerja (Tampubolon, 2016:1). Oleh karena itu, untuk dapat bertahan dan berkembang di dalam suatu persaingan bisnis, maka peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak kemajuan bagi perusahaan itu sendiri.

Sinambela (2017:17) mengatakan sumber daya manusia merupakan bagian dari kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi, oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia harus dilaksanakan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses atau tindakan penanganan berbagai masalah dari ruang lingkup karyawan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. (Sinambela, 2017:8). Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Namawi (2011 : 112). Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Hotel Ramada Sunset Road Badung merupakan salah satu hotel yang bergerak dibidang pariwisata Bali. Perusahaan ini memiliki visi menjadi menjadi salah satu Hotel terbaik dan terdepan didunia pariwisata. Sedangkan misinya adalah ingin lebih meningkatkan produktivitas, efisien dan efektif dalam bidangnya. Untuk mengantisipasi persaingan, perusahaan. Dalam penyelesaian pekerjaan memerlukan ketelitian kerja dari karyawan, yang baik dan tingkat disiplin yang tinggi dalam mengerjakan segala tugasnya sehingga tujuannya tercapai.

Hotel Ramada Sunset Road Badung memiliki perangkat kerja sebanyak 92 karyawan. Para karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang semaksimal mungkin. Berikut data absensi karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Kehadiran	Tingkat Kehadiran (%)
1	Januari	92	31	2852	88	2764	3.08
2	Februari	92	28	2576	78	2498	3.02
3	Maret	92	31	2852	83	2769	2.91
4	April	92	30	2760	86	2674	3.11
5	Mei	92	31	2852	89	2763	3.12
6	Juni	92	30	2760	84	2676	3.04
7	Juli	92	31	2852	82	2770	2.87
8	Agustus	92	31	2852	86	2766	3.01
9	September	92	30	2760	88	2672	3.18
10	Oktober	92	31	2852	83	2769	2.91
11	November	92	30	2760	80	2680	2.89
12	Desember	92	31	2852	90	2762	3.15
Jumlah			365	33580	1017	32563	36.34
Rata Rata			30.41	2250.8	84.75	2192.8	3.02

Sumber: Hotel Ramada Sunset Road Badung, (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3.02%. Hal ini menunjukkan absensi karyawan pada Hotel Ramada Sunset Road Badung tergolong kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kinerja karyawan diketahui dalam kegiatan operasionalnya masih sering ditemui beberapa masalah. Masalah yang ditemui seperti ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini yang disebabkan kurangnya komunikasi dengan atasan disamping kurangnya pengawasan dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja karyawan, serta kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Masalah lainnya adalah kurangnya kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok.

Komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang paling penting, karena

tanpa adanya komunikasi tidak bisa berjalan dengan baik. Bila dalam organisasi komunikasinya kurang baik akan berdampak pada efektifitas organisasi menurut Prakos (2012:29) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Komunikasi merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan semangat kerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi (Pamuju 2010:12). Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam organisasi diperlukan adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun pimpinannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Komunikasi Berdasarkan penelitian terdahulu dari Srimiatun (2017), menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Mudawanah (2019), Azwar (2016), Lakoi (2015).

Adapun fenomena yang didapat dari Hotel Ramada Sunset Road Badung mengenai komunikasi seperti masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan dan informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Ivanco, (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut Sunyoto, (2012:11) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari diri seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua

kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memotivasi antara lain: prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, pertanggung jawaban, pertumbuhan, kemajuan, dan pengakuan (Sudiro, 2018:31). Adapun fenomena yang dapat dilihat dari indikator motivasi menurut (Syahyuti, 2010:63) yaitu semangat kerja. Berdasarkan indikator tersebut, motivasi pada Hotel Ramada Sunset Road Badung, dapat di lihat pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Motivasi Pada Hotel Ramada Sunset Road Badung
Tahun 2020

No	Jenis Motivasi	Keterangan
1	Gaji	Pemberian gaji pada Hotel Ramada Sunset Road Badung dilakukan setiap tanggal 5
2	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya yang diberikan setahun sekali menjelang hari raya besar agama yang dianutnya
3	Bonus dan Laba	Bonus diberikan setiap tercapainya penjualan pada bulan setiap tahunnya sesuai dengan laba yang diperoleh

Sumber : Hotel Ramada Sunset Road Badung (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah motivasi yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi perusahaan menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulan dimana besarnya gaji pokok disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja karyawan itu sendiri. Tunjangan hari raya diberikan kepada masing-masing karyawan tetap yang diberikan setahun sekali menjelang hari raya besar agama yang dianutnya (menjelang nyepi untuk agama hindu, imlek untuk agama budha, idul fitri untuk islam dan menjelang hari raya natal untuk berama kristen). Bonus dan laba diberikan kepada masing-masing karyawan tetap, sesuai dengan keuntungan laba yang diperoleh perusahaan. Insentif dibagikan secara keseluruhan karyawan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu, ditinjau dari fenomena tersebut terlihat hanya karyawan tetap yang mendapatkan tunjangan hari raya dan bonus sedangkan karyawan kontrak tidak mendapatkan bonus dan tunjangan hari raya, hal ini menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja yang dapat berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Juliandri (2015), menyatakan bahwa motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan Rahmawati (2016), Yulina dan Rozzyana (2018), Eliyanto (2018), Gomes (2017).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Iklim Organisasi. Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. Sedangkan menurut Kusnan (2015: 85) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Iklim organisasi mempengaruhi dengan cara membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Maryono (2015), menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan Aqsaryanti (2019), Arikunto (2015), Damayanti (2015), Tantowi dan Astuti (2016).

Adapun fenomena mengenai iklim organisasi pada Hotel Ramada Sunset Road Badung yaitu lingkungan kerjanya tidak menciptakan suasana yang membawa dirinya untuk mencapai aktivitas dengan baik, sehingga tidak memberikan energi atau daya bagi dirinya untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada Hotel Ramada Sunset Road Badung dapat disimpulkan beberapa fenomena dari variabel komunikasi, motivasi, dan iklim organisasi yang terjadi pada Hotel Ramada Sunset Road Badung sebagai berikut :

Tabel 1.3
Fenomena Hotel Ramada Sunset Road Badung

No	Jenis Fenomena	Keterangan
1	Komunikasi	Masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan dan informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar.
2	Motivasi	Karyawan kurang bersemangat dalam bekerja
3	Iklim Organisasi	Lingkungan kerjanya tidak menciptakan suasana yang membawa dirinya untuk mencapai aktivitas dengan baik, sehingga tidak memberikan energi atau daya bagi dirinya untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Sumber : Hotel Ramada Sunset Road Badung, (2020)

Dari uraian di atas, permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya adalah komunikasi yang kurang baik antar Manajer dengan pegawai Ramada Sunset Road Badung, kurangnya motivasi pegawai di hotel Ramada Sunset Road Badung, iklim organisasi yang kurang

nyaman bagi pegawai Ramada Sunset Road Badung. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian dapat dibagi menjadi 2 yaitu secara teoritis dan praktis:

1. Secara Teoritis.

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung.

2. Secara Praktis.

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun proposal serta menentukan metode dan media pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan pengaruh komunikasi, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada Sunset Road Badung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana

berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment*

berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Komunikasi.

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain (Sudiro, 2018: 119). Menurut Badrudin dalam Hamali, (2018: 165), Komunikasi adalah morfologis yang berasal dari Bahasa latin yaitu *Communis* atau *Communication*, yang berarti pemberitahuan, pemberian bagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya. Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender* (Wibowo, 2014: 242).

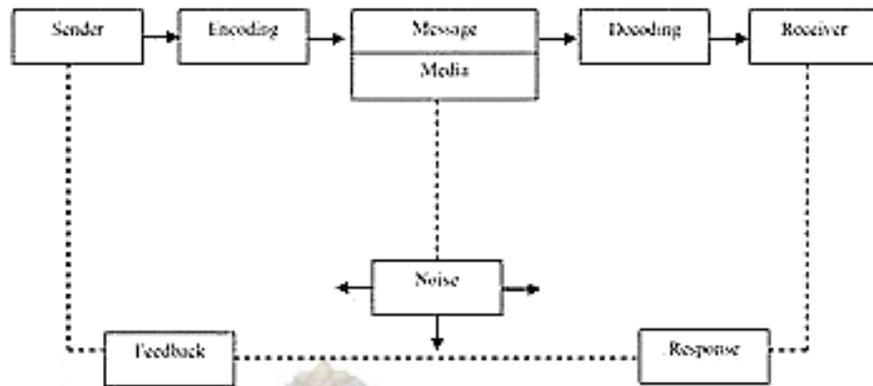
Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dinyatakan komunikasi adalah sebuah proses penyampain informasi yang bertujuan mendapatkan peluang respon balik dari pihak lain.

2. Proses komunikasi.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran atau perasaan dari orang yang satu kepada yang lain (Hariandja, 2010: 296). Proses komunikasi dilakukan melalui

beberapa tahap. Lebih jelasnya proses komunikasi dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1
Proses Komunikasi



Sumber: Robbins, 2015

Gambar 2.1 dapat dijelaskan tahap tahap proses komunikasi. Menurut Robbins (2015), tahapannya adalah dari pengirim yang memiliki pesan atau informasi yang disampaikan kepada penerima. Pesan tersebut dapat berupa tulisan, rekaman suara, dan isyarat. Pesan dapat disampaikan dengan berbagai saluran atau media seperti bertatap muka (secara langsung) atau dengan media cetak/elektronik (tidak langsung). Selanjutnya penerima menerima pesan yang disampaikan. Namun sebelum itu pesan harus di terjemahkan dan pada saat pesan diterima penerima memberikan umpan balik dengan maksud meyakinkan apakah pesan yang diterima sudah sesuai dengan yang dimaksud oleh pengirim.

3. Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins (dalam Sudiro, 2018:120) komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam suatu kelompok atau organisasi, yaitu pengendali, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi.

- a) Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, misalnya karyawan diminta untuk terlebih dahulu mengomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya.
- b) Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan baik, dan sebagainya.
- c) Komunikasi juga menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.
- d) Komunikasi berhubungan dengan perannya dalam mempermudah pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan.

4. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Hasmayanti (2016:178), jenis komunikasi terdiri dari dua yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata baik dinyatakan secara lisan maupun tulisan, yang dilakukan antara pembicara dan pendengar yang menggunakan

lisan atau bicara sehingga pesan yang disampaikan dapat dimengerti atau dipahami. Komunikasi verbal terdiri dari dua macam yaitu komunikasi verbal reseptif dan komunikasi verbal ekspresif.

Komunikasi verbal reseptif adalah komunikasi yang dilakukan secara pasif atau merespon atau memahami diantaranya membaca ujaran atau tulisan untuk memahami apa yang diujarkan atau ditulis oleh lawan bicaranya. Komunikasi verbal ekspresif adalah komunikasi yang dilakukan secara aktif dalam menyampaikan pesan secara langsung dalam menggunakan bahasanya, diantaranya ejaan jari, isyarat. Sedangkan komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang menggunakan pesan tanpa kata dan memberi arti pada komunikasi verbal. Komunikasi nonverbal dapat dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi nonverbal ekspresif dan komunikasi nonverbal reseptif. Komunikasi nonverbal terdiri dari nonverbal reseptif terdiri dari membaca ujaran, membaca mimik, membaca isyarat dari lawan bicaranya.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Sudiro, 2018:122) mengidentifikasi faktor-faktor komunikasi menjadi dua, yaitu:

- a) Faktor dari pihak pengirim (*sender*) atau komunikator, yaitu keteampilan, sikap, pengetahuan, dan saluran yang digunakan oleh pengirim.
- b) Faktor dari pihak penerima (*receiver*), yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan saluran yang digunakan oleh penerima.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kedua belah pihak, baik pihak pengirim maupun penerima memegang peran penting dalam proses komunikasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya jalinan pengertian yang sam antara pengirim dan penerima pesan.

6. Hambatan-Hambatan dalam komunikasi Kerja.

Menurut Sudiro (2018:123) mengatakan beberapa hambatan terhadap komunikasi dalam organisasi antara lain:

- a) Latar belakang dan pengalaman.
- b) Mendengarkan secara selektif, yaitu cenderung mengaburkan informasi baru, khususnya jika informasi itu bertentangan dengan kepercayaan kita.
- c) Pertimbangan nilai, menyangkut pemberian nilai menyeluruh kepada pesan sebelum menerima seluruh komunikasi. Penilaian mungkin didasarkan pada evaluasi penerima mengenai komunikator, pengalaman sebelumnya dengan komunikator.
- d) Dapat dipercayanya sumber (*source credibility*), yaitu kepercayaan dan pengakuan penerima terhadap perkataan dan tindakan komunikator.

7. Indikator Komunikasi.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008 : 28) indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

a) Pengetahuan (*Knowledge*).

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan , prosedur, teknik, yang baru dalam perusahaan.
3. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

b) Keterampilan (*Skills*).

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c) Sikap (*Attitude*):

1. Memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.
3. Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian

2.1.3 Motivasi.

1. Pengertian Motivasi.

Motivasi dalam sebuah organisasi mempunyai peranan penting, oleh sebab itu benar-benar harus diperhatikan agar dapat diukur dampak kebijaksanaan motivasi terhadap karyawan. Dibawah ini akan diuraikan beberapa pengertian motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno dalam Hamali (2018:133). Menurut Sudiro (2018:29) mengatakan motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Robbins dalam Rosyadi (2014:9) mengatakan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan suatu proses atau aktivitas dengan penuh ketekunan sebagai pendorong untuk mencapai sebuah tujuan.

2. Jenis-jenis Motivasi.

Tiap kegiatan seseorang pasti didorong oleh sesuatu dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut Supardi dan Anwar (2015 : 48-55), motivasi bisa ditimbulkan oleh factor internal atau eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai.

a. Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Motivasi internal dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Motivasi fisiologis merupakan motivasi alamiah/biologis seperti lapar dan haus.
- 2) Motivasi psikologis dikelompokkan dalam tiga kategori dasar, yaitu:

- a) Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*) yaitu motivasi untuk menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah dalam berhubungan dengan orang lain.
 - b) Motivasi mempertahankan diri (*ego-defensive motivation*) yaitu motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, mempertahankan prestise dan mendapatkan kebanggaan diri.
 - c) Motivasi memperkuat diri (*ego-bolstering motivation*) yaitu motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikkan prestasi dan mendapatkan pengakuan orang lain
- b. Motivasi Eksternal.

Teori motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal, tetapi justru dikembangkan di atasnya. Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi factor-faktor intern yang dikendalikan oleh manager, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal digolongkan menjadi tiga yaitu

1) Motivasi *financial*.

Motivasi finansial atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua

2) Motivasi *non financial*

- a) Keadaan kerja yang memuaskan meliputi tempat kerja, jam kerja, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja
- b) Sifat pemimpin terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti jaminan kerja, promosi, keluhan-keluhan, liburan dan hubungan dengan atasan

3) Motivasi sosial

Motivasi sosial merupakan sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya yang mendukung kinerja pegawai bersangkutan. Seorang manajer dapat mempergunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif.

- a) Motivasi positif memberikan penghargaan pada pelaksanaan kerja yang baik
- b) Motivasi negatif memberlakukan hukuman bila pelaksanaan kerja jelek

3. Sumber Motivasi

Pada dasarnya dapat memacu karyawan untuk bekerja keras dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2010:455) sumber motivasi ada tiga faktor yaitu :

- a) Kemungkinan untuk berkembang
- b) Jenis pekerjaan

- c) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat bekerja

Disamping itu terdapat beberapa aspek berpengaruh terhadap motivasi karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendambakan lagi yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

4. Teori Motivasi Kerja

- a) Maslow dengan Teori Kebutuhan

Menurut Sudiro (2018:30) mengatakan teori motivasi yang paling awal adalah teori kebutuhan dari Abraham Maslow, Maslow adalah seorang psikolog yang mengajukan bahwa di dalam setiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan.

- 1) Kebutuhan fisikologis, yaitu makan, minum, tempat tinggal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan keselamatan. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional sebagaimana halnya jaminan bahwa kebutuhan fisik harus dipenuhi.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu afeksi, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan, yaitu faktor-faktor penghargaan internal seperti penghargaan diri, otonomi, dan prestasi serta factor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu pertumbuhan, potensial prestasi seseorang dan pemenuhan diri; mengendalikan untuk menjadi apa yang mampu dicapainya.

b) Clayton Alderfer dengan Teori ERG

Alderfer mengidentifikasi tiga kelompok kebutuhan, yaitu eksistensi (*ekxistence*), hubungan (*relatedness*) dan perkembangan (*growth*), yang kemudian disebut teori ERG

- 1) Kebutuhan eksistensi berhubungan dengan kelangsungan hidup (kesejahteraan fisiologis).
- 2) Kebutuhan hubungan menekankan pentingnya hubungan sosial atau hubungan antar pribadi.
- 3) Kebutuhan perkembangan berhubungan dengan keinginan intrinsic individu terhadap perkembangan pribadi

Alderfer lebih menekankan kebutuhan yang berkelanjutan daripada kebutuhan utama dengan tingkat hierarkis atau dua faktor. Menurut teori ERG, latar belakang orang atau lingkungan budaya menyatakan bahwa kebutuhan hidup yang belum terpenuhi dan semakin terpuaskan kebutuhan perkembangan, semakin meningkatkan juga intensitas kebutuhan

c) Teori Motivasi Dua faktor Herzberg

Herzberg mentabulasi perasaan senang dan tidak senang, menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan dengan kepuasan kerja dan bahwa.

5. Indikator motivasi kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:63) adalah :

a. Dorongan mencapai tujuan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif.

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Kreatifitas.

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada,

akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

e. Rasa tanggung jawab.

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.4 Iklim Organisasi.

1. Pengertian Iklim Organisasi.

Davis dan Newstrom (2004:21-22), mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka. Para karyawan mengharapkan imbalan dan kepuasan atas dasar 12 persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Sedangkan Nitisemito (2005:97) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis-jenis Iklim Organisasi.

Bahanuddin dalam Aryanto (2014) mengemukakan bahwa iklim-iklim organisasi sekolah itu dapat digolongkan sebagai berikut :

- a) Iklim organisasi yang menggambarkan organisasi penuh semangat para bawahan dan hidup, memberikan kepuasan para anggota kelompok dalam memenuhi kbutuhan-kebutuhan. Ciri utama dari iklim organisasi ini adanya “kewajaran” tingkah laku semua anggota.

- b) Iklim bebas, pemimpin sedikit memberikan pengawasan, semangat kerja para bawahannya pertama muncul karena hanya untuk memenuhi kepuasan pribadi.
 - c) Iklim terkontrol, bercirikan “*impersonal*” dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan. Ciri khas dari iklim terkontrol adanya ketidak wajarannya tingkah laku karena kelompok hanya mementingkan tugas-tugas.
 - d) Iklim yang familiar (kekeluargaan), iklim yang bersifat manusiawi, dan tidak terkontrol. Para bawahan hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan.
 - e) Iklim keayahan (*Paternal Climate*), bercirikan adanya penekanan, kepala sekolah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari bawahan tidak dimanfaatkannya untuk melengkapi kemampuan kerja kepala sekolah.
 - f) Iklim tertutup, para bawahan biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat para bawahan rendah, karena para bawahan disamping tidak memenuhi tuntutan pribadi. Tingkah laku bawahan iklim organisasi tersebut “tidak wajar” dalam arti kenyataan seperti mundur.
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.

Menurut Moekijat dalam Prasetyowati (1990;98) menyebutkan determinan atau faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi.

1. Struktur organisasi.

Formalitas dalam pembagian, pengelompokan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim organisasi.

2. Metode pengarahan dan pengawas karyawan.

Metode yang digunakan oleh manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan faktor utama untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggungjawab mereka.

3. Hakikat hubungan antar individu dan kelompok.

Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.

4. Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan.

Adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang positif.

5. Hakikat pekerjaan.

Kedudukan, makna, dan susunan pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan diantara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi.

6. Luas organisasi.

Luasnya organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang besar, misalnya pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.

7. Mutu lingkungan fisik.

Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

4. Indikator Iklim Organisasi

Stringer (2001) mengemukakan ada 5 indikator iklim organisasi :

a. Struktur.

Struktur organisasi merefleksikan perasaan individu mengenai peran dalam pembagian tugas yang jelas dalam lingkungan iklim organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai struktur organisasi.

b. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai tanggung jawab.

c. Penghargaan.

Penghargaan mengindikasikan perasaan individu yang merasa dihargai dengan diberikan imbalan karena telah bekerja keras dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penghargaan.

d. Dukungan.

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung di antara kelompok kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai dukungan.

e. Komitmen.

Komitmen merefleksikan Perasaan Bangga pegawai memiliki organisasinya. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai komitmen.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam waktu tertentu. Sedangkan Darodjat, (2015: 105) mengatakan kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perilaku atau hasil kerja yang maksimal yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang dikerjakan.

2. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok. Menurut Rivai dan Sagala (2013: 549) penilaian kinerja berarti membandingkan antara kinerja actual bawahan dengan standar yang ditetapkan

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2014: 135)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses pengevaluasian hasil kerja karyawan didalam melaksanakan tugas yang diberikan.

3. Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013: 551) tujuan dari penilaian suatu kinerja adalah:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi:
 - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - b) Umpan balik kinerja
 - c) Menentukan transfer dan penugasan
 - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan administratif, yaitu meliputi:
 - a) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan

- b) Pengakuan kinerja karyawan
 - c) Pemutusan hubungan kerja
 - d) Mengidentifikasi yang buruk
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:
- a) Perencanaan SDM
 - b) Menentukan kebutuhan pelatihan
 - c) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - d) Informasi untuk identifikasi tujuan
 - e) Evaluasi terhadap system SDM
 - f) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
4. Dokumentasi, yang meliputi:
- a) Kriteria untuk validasi penelitian
 - b) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015: 133), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah :

1. Sikap mental, berupa motivasi kerja, konvensasi finansial dan etika kerja
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Tingkat penghasilan
6. Gizi dan kesehatan

7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Teknologi

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat banyak diantaranya adalah, pendapatan-pendapatan dan latihan, lingkungan kerja serta iklim kerja. Jadi dalam hal ini kinerja berkenaan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Indikator Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001 : 75) secara individu indikator kinerja adalah ada empat :

a) Kualitas Kerja.

Diukur dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan yang dimiliki, oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya pada sebuah perusahaan .

b) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan (output) dan juga seberapa cepat seorang karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan pada sebuah perusahaan

c) Keandalan

Bagaimana seseorang karyawan mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam mengerjakan pekerjaan

d) Sikap.

Sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama yang dimiliki oleh karyawan pada sebuah perusahaan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis :

1. Penelitian dilakukan oleh Srimiatun (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madun. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madun. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen komunikasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
2. Penelitian dilakukan oleh Mudawanah (2019) dengan judul Determinan Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen komunikasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
3. Penelitian dilakukan oleh Lakoy (2015) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kerjasama kelompok

berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen komunikasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

4. Penelitian dilakukan oleh Triana (2016) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen komunikasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
5. Penelitian dilakukan oleh Azwar (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Archoplan Indoraya Surabaya. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi internal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen komunikasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

6. Penelitian dilakukan oleh Nasution (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
7. Penelitian dilakukan oleh Theodora (2015) dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
8. Penelitian dilakukan oleh Prakoso (2016) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Arts Studi Jakarta Pusat. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

9. Penelitian dilakukan oleh Akbar dan Sitohang (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
10. Penelitian dilakukan oleh Rahmawati (2016) dengan judul Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen motivasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
11. Penelitian dilakukan oleh Maryono (2015) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Burnout, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Raja Utama Denpasar. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen iklim organisasi,

variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

12. Penelitian dilakukan oleh Rahawarin dan Arikunto (2015) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. Hasil dari pengujian menunjukkan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen iklim organisasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
13. Penelitian dilakukan oleh Damayanti, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara X Jember. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen iklim organisasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.
14. Penelitian dilakukan oleh Tantowi dan Astuti (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen iklim organisasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada

penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

15. Penelitian dilakukan oleh Aqsariyanti (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bos Bosowa Maros. Hasil dari pengujian menunjukkan Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah variabel independen iklim organisasi, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan yang ada pada penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, dan tempat penelitian.

