

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya sebuah perusahaan. Setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah pastinya inginkan karyawan/pegawai yang berkualitas. Kualitas karyawan dari perusahaan salah satunya dapat terlihat dari seberapa luas pengetahuannya mengenai perusahaan seberapa besar kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan seperti dan seberapa baik disiplin kerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan serta kepemimpinan juga berpengaruh besar dalam sebuah perusahaan (Astuti, dkk. 2021).

Di dalam sebuah bisnis perusahaan, organisasi sumber daya manusia adalah sebuah hal yang sangat memiliki arti penting (Putra, dkk. 2020). Sumber daya manusia yang baik dan memiliki kompetensi dalam menjalankan bidangnya masing-masing akan memberikan dampak yang berpengaruh pada kelancaran aktivitas dalam perusahaan. (Putra, dkk. 2020). Seiring berkembangnya zaman, sebuah perusahaan diuntut untuk selalu menyeimbangkan kemampuan mengelola SDM, bersaing dengan perusahaan

lainnya. Pengelolaan tersebut berkaitan dengan 6M, antara lain man, materials, money, machine, method, market. Tanpa pengelolaan SDM, maka tujuan organisasi tidak akan bisa di capai. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitasnya pada perusahaan. Sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perusahaan agar mampu untuk bertahan dan terus berkembang. Karena perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Perusahaan juga harus selalu menganalisis kelebihan dan kekurangan yang dimiliki perusahaan dan peluang atau ancaman dari luar agar dapat mengatur strategi dan di carisolusinya, (Sa'adah, dkk. 2021).

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan (Syafarina, 2017).

MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga

kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi, atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu MSDM yang handal diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, (Maria, dkk. 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan, (Maskuri, dkk. 2021).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011: 263).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Handoko (2016: 76), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Kantor Desa Buduk adalah pusat pelayanan di desa, menjadi central segala kegiatan yang ada di desa, baik itu di bidang pemerintahan, pemerdayaan, pembangunan ataupun pembinaan semua berpusat di Kantor Desa Buduk. Beralamat di jalan Wahyu Graha No.5, Buduk, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Kantor Desa Buduk ini dipimpin oleh I Ketut Wira Adi Atmaja dengan jumlah karyawan 35 orang.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu pada indikator upah/gaji. Pada Kantor Desa Buduk, masih rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan beban kerja karyawan. Banyak karyawan yang mengeluh terhadap gaji yang diberikan, yang mana secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mengakibatkan keterlambatan dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Adapun data yang menunjukkan pemberian kompensasi pada Kantor Desa Buduk disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penerapan Indikator Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Buduk

No	Indikator Kepuasan Kerja	Jumlah Karyawan	Adanya Kesesuaian		Tidak Sesuai	
			Orang	%	Orang	%
1.	Pekerjaan	15	12	80%	3	20%
2.	Upah/gaji	15	3	20%	12	80%
3.	Promosi	15	12	80%	3	20%
4.	Pengawas	15	12	80%	3	20%
5.	Rekan kerja	15	9	60%	6	40%

Sumber: Kantor Desa Buduk (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menyatakan bahwa untuk kepuasan kerja karyawan masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal pemberian upah/gaji, hal ini terlihat dari ketidaksesuaian antara jumlah gaji yang diterima dengan beban kerja karyawan. Sebanyak 12 orang karyawan (80%) mengatakan terdapat pemberian gaji tidak sesuai dengan beban kerja. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan tidak bekerja dengan optimal sehingga menimbulkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu komunikasi (Shinta dan Siagian, 2020). Komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan (Julita dan Arianty, 2018). Komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Saputri dan Pamikatsih, 2022). Komunikasi adalah pengirim menyampaikan informasi kepada penerima pesan yang dilakukan secara langsung melalui lisan, tertulis, atau dengan alat bantu komunikasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan komunikasi adalah penyampaian pesan dari orang satu ke orang lainnya menggunakan alat bantu media secara lisan dan tertulis.

Penelitian mengenai komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan bahwa dalam melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan berasal dari adanya interaksi antara motif dengan faktor-faktor situasi lingkungan tersebut yang dihadapi dan dapat ditingkatkan melalui sebuah hubungan komunikasi organisasi yang baik. Melalui komunikasi, seorang pimpinan atau kepala kantor selalu memperhatikan dan membina hubungan yang baik untuk mengelola pegawainya dalam bekerja. Sedemikian pentingnya komunikasi bagi kehidupan manusia sehingga komunikasi dipelajari dan dikembangkan guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan sesamanya dan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan. Komunikasi yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja yang berimbas penurunan kinerja.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yaitu pada indikator keterbukaan, yaitu kurangnya adanya keterbukaan antar karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan, yaitu kurang adanya komunikasi antar karyawan Kantor Desa Buduk seperti misalnya komunikasi tidak nyambung antar karyawan kantor dan disaat melakukan tugas masih sering mengalami miss communication sehingga membuat kesalahpahaman yang mengganggu antar karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi (Hasibuan, 2019). motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang artinya

dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Luthans (2006:282) yaitu motivasi motivational merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik. Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed et al. (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Gungor (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Senada dengan penelitian sebelumnya, Musriha (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Anyim et al. (2012) dalam penelitiannya menyatakan motivasi pegawai adalah salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam organisasi.

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan motivasi yaitu pada indikator kebutuhan sosial (*social need*) yaitu bahwa diperoleh kurangnya kebutuhan sosial (*social need*) terhadap karyawan dan kurangnya kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik,

rekreasi bersama dan sebagainya. seperti misalnya dilihat dari masih banyaknya karyawan tidak bisa bekerja sama antar karyawan lainnya dan sesama antar karyawan tidak bisa mencontohkan perilaku yang baik, tidak adanya kekompakan, dilihat dari ketika karyawan lainnya mengalami kesulitan melaksanakan tugas karyawan lain tidak bisa ikut untuk membantu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu semangat kerja. Menurut Marpaung (2013) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Pohan (2017), semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor.

Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tella (2007) motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang

dilaksanakan dan dapat meningkatkan kinerja karyaan dan kepuasan karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adigun dan Stephenson (2001) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Amerika dan Nigeria. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nency (2007) & Hendra (2013) yang menjelaskan bahwa terhadap hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan .

Hasil wawancara dan observasi peneliti di Kantor Desa Buduk fenomena yang berkaitan dengan semangat kerja yaitu pada indikator dengan cara datang tepat waktu agar menjadi contoh kepada karyawan lainnya agar bisa datang tepat waktu untuk menumbuhkan rasa semangat kerja. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja bisa terbentuk. Seperti fenomena yang terjadi di Kantor Desa Buduk yaitu dapat dilihat dari kurangnya karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, seperti misalnya peraturan dalam berpakaian dan datang tepat waktu, banyak karyawan Kantor Desa Buduk yang melanggar aturan dalam berpakaian di mana karyawan menggunakan pakaian di luar seragam Kantor Desa Buduk.

Berdasarkan uraian diatas yang didukung oleh fenomena yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi, dan semangat kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut maka penelitiakan melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Buduk”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pada Kantor Desa Buduk?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk?
- 3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Desa Buduk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.
- 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis.

Penelitian ini dapat menjadi sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk.

b) Bagi Fakultas/Universitas.

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.

c) Bagi Mahasiswa.

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg Teori Dua Faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene*-motivator. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan motivator serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhantingkat tingginya.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Faktor- faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Faktor-faktor instrinsik antara lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Teori dua faktor dibagimenjadi dua, yaitu:

1) *Hygiene Factors*

Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Robbins, 2015: 32).

2) *Motivation Factors*

Menurut Herzberg (Robbins, 2015: 32), *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Motivator faktor berhubungan dengan aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.

Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor – faktor yang termasuk di sini adalah *achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *recognition* (penghargaan), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), *possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri), *advancement* (kesempatan untuk maju).

Herzberg (Robbins, 2015: 32) berpendapat bahwa hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. Teori dua faktor Herzberg pada penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan pengguna menjadi salah satu faktor penting untuk dapat mengetahui apakah komunikasi yang dilakukan antar karyawan, antara karyawan dan pimpinan, motivasi dan semangat kerja karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Shinta dan Siagian (2020) mendefinisikan bahwa komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan. Julita dan Arianty (2018) menjelaskan bahwa komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis atau lisan maupun bahasa nonverbal. Saputri dan

Pamikatsih (2022) mendefinisikan komunikasi sebagai pengirim menyampaikan informasi kepada penerima pesan yang dilakukan secara langsung melalui lisan, tertulis, atau dengan alat bantu komunikasi.

2) Tujuan Dan Manfaat Komunikasi

Menurut Husman (2017) dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- b) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- c) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- d) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- e) Mengubah keadaan sosial.
- f) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

3) Jenis-Jenis Komunikasi

Ada beberapa jenis komunikasi yang dapat digunakan dalam suatu organisasi, menurut Kadarman (2017) komunikasi dapat digolongkan dalam berbagai jenis seperti, komunikasi ke bawah, ke atas, dan kesamping secara menyilang. Sutrisno (2019) menyatakan komunikasi dapat digolongkan dalam berbagai jenis seperti, komunikasi verbal dan nonverbal, komunikasi satu arah dan dua arah. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan jenis-jenis komunikasi yaitu komunikasi ke bawah, ke atas, dan kesamping secara menyilang, komunikasi verbal dan nonverbal, komunikasi satu arah dan dua arah.

4) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Miftahthoha (2018), indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah, keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Berdasarkan indikator komunikasi yang dikemukakan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Keterbukaan

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri tidak tertutup dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

b) Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dan yang paling penting ialah kita tidak bakal memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

c) Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan ada kalanya terucapkan dan ada kalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan dan empati komunikasi antar pribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

d) Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e) Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

Menurut Wibowo (2017: 71) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah:

a) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan

maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b) 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.

c) 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.

d) Tingkat pemahaman pesan

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.

e) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Muhammad (2018: 132) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu:

a. Bijaksana dan Kesopanan

Bijaksana dan kesopanan yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus.

b. Penerimaan Umpan Balik

Penerima umpan balik yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan.

c. Berbagi Informasi

Berbagi informasi yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.

d. Memberikan informasi tugas

Memberikan informasi tugas yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Hasibuan (2019) motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Saadah (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang guna

mempunyai tujuan tertentu yang ingin diwujudkan. Motivasi adalah suatu dorongan yang berpengaruh untuk mengarahkan potensi yang dimiliki seseorang supaya bisa menghasilkan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya membuahkan hasil yang optimal

Ismawati, dkk. (2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya adalah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu :

- a) Motivasi terjadi jika karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan.
- b) Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ke tempat kerja.
- c) Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerja.
- d) Bagaimana cara memimpin.

3) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Veithzal dan Basri (2017) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang

paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Menurut Nurjannah dkk (2013) semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Purwanto (Saputra, 2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Arep (2003; 51) terdapat enam faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a) Faktor kebutuhan manusia
- b) Faktor kompensasi
- c) Faktor komunikasi
- d) Faktor kepemimpinan
- e) Faktor pelatihan
- f) Faktor prestasi

3) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, S.P, 2019) indikator disiplin kerja adalah lima yaitu:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- d) Kehadiran, salah satu untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- e) Mematuhi peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

2.1.5 Kepuasan kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016: 200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Adapun pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli yaitu: menurut Emron et. al., (2016: 213) menyebutkan bahwa *“job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job”* kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Lain hal seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kemudian menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku

terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Dadang (2013: 15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Surono (2020) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge & skills*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (atitute) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi

adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018, hlm. 82) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

c) Promosi

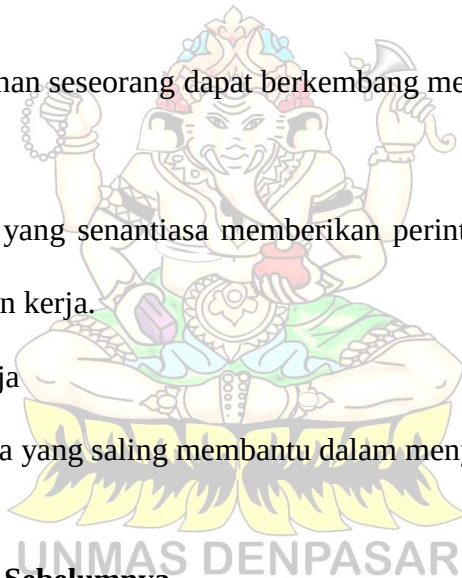
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.



2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan berikut disampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai kalangan seperti berikut:

2.2.1 Hubungan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Shinta dan Siagian (2020), “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo” Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode

penelitian dengan pendekatan kuantitatif, analisis data menggunakan program *software* SPSS versi 21. Teknik pengumpulan data dengan membagikan 112 kuesioner kepada responden. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Julita dan Arianty (2018), “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, dan (uji T, dan uji F, koefisien determinasi) digunakan sebagai metode analisisnya. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021), *“Effect Of Communication And Coordination On Employee Performance At Cv. Afif King Tambak Deli Serdang”* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi dan koordinasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Afif Raja Tambak Deli Serdang dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa pengujian yaitu analisis reliabilitas, uji penyimpangan asumsi klasik dan regresi linier. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah menggunakan SPSS 20, Secara parsial variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan Datus dan Susanti, (2022), *“Hability to Work, Workload and Communication to Employee Performance Perumda Drinking Water (Case Study of South Service Area Drinking Water Perumda)”* Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja Perumda Wilayah Pelayanan Air Minum Selatan yang belum dilaksanakan secara optimal, sehingga pelayanan yang diberikan belum optimal bagi masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PDAM Perumda Air Padang. Populasi penelitian ini adalah seluruh 45 karyawan Perusahaan AirMinum Perumda Padang Air. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah total sampling. Jumlah sampel yang dapat digunakan untuk keperluan analisis adalah 45 orang. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik analisis regresi berganda. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Padang.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Pamikatsih (2022), “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Surakarta” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner pada 129 karyawan yang berada di kantor pusat PDAM Kota Surakarta. Alat analisis menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan regresi linier berganda yang dibantu program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta, tetapi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Hasil uji F menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu

komunikasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

2.2.2 Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Saadah (2022), "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Krembangan Surabaya. Obyek yang saya teliti adalah karyawan Kecamatan Krembangan yang bertempat di Jl. Gresik No.49 Surabaya. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya yang berjumlah 50 responden. Sumber data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil pengujian dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Sunari, dkk. (2021), *“Effect of motivation and discipline on employee performance in yogyakarta tourism office”*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(7.052 > 2,004)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(4.892 > 2,004)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan Prayogi dan Lesmana, (2019) *“The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees”*

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Langkat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan melihat adanya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Langkat. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan

regresi linier berganda. Hasil penelitian ini secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Langkat menunjukkan. menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita dan Siti Khoiriyah (2018) mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tridaya Eramina Bahari. Penelitian ini dilakukan terhadap 70 karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 24.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk. (2017), "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan Ngijo karangploso.

Pengukuran dilakukan dengan Likert bersekala satu sampai lima. Hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Ulfa, dkk. (2022), “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KPRI Karya Utama Kecamatan Tarokan baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan yaitu 32 karyawan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan software SPSS for windows 26. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

2.2.3 Hubungan Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020),” pengaruh motivasi kerja, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan wfo masa pandemi” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, semangat kerja dan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasi secara Working From Office di masa pandemi covid-. Penelitian dilakukan karena peneliti menganggap perlu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti pada kondisi pandemi sehingga perusahaan dapat menyiapkan sumber daya manusia yang baik dalam menyambut era new baru. Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017), "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel penelitian yaitu semangat kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan Basem, dkk. (2022), "*analysis of morale, organizational commitment, work environment and their effect on employee performance pt. adhiyasa bangkinang*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui melihat dan menganalisis pengaruh variabel semangat kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang dan semuanya

dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F dengan alpha 5%. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semangat kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu semangat kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan Kurniawan, dkk. (2022), "*The Effect of Morale and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kerja disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan sebanyak 58 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan hasil perhitungan 58 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Semangat kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.