

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komunikasi kerja prestasi kerja beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut motivasi kerja, komunikasi kerja dan prestasi kerja.

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021: 3) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Supartha & Sintaasih dalam Potu *et al* (2021: 388), motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk

melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.

Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan *et al* (2021: 389), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.

Menurut Priansa dalam Zinni Z *et al* (2021: 670), motivasi kerja merupakan tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berprestasi sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong perilaku individu agar semangat dan senang bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi

negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Prabu Mangkunegara (2020: 104) pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

1 Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya;

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian di atas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan

d. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2 Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan pegawai melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan

termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas kerja pegawai pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017: 122), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.1.2 Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pemindahan informasi, ide, masukan, pesan dan sebagainya melalui

adaptasi maupun dengan cara berkomunikasi secara lisan dan tulisan. Kegiatan komunikasi merupakan hal yang tidak dapat terlepas dari kegiatan sehari-hari.

Orang dapat bekerja dengan saling ketergantungan hanya melalui komunikasi. Komunikasi merupakan sarana melalui dimana seseorang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari pihak ke pihak yang lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama. Umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Untuk memperjelas penjelasan mengenai komunikasi, berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai komunikasi.

Menurut Hutapea dan Nuriana dalam Siahaan *et al* (2022: 177) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus voka dan sebagainya.

Menurut Marpaung *et al* dalam Sarumaha & Wasiman (2020: 396) komunikasi adalah komunikasi dibutuhkan sebagai pemindahan alur dalam

merancang atau menyusun ide semua organisasi sehingga dengan terjadinya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Khaerul Umam dalam Laksono *et al* (2021: 251) komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekomppakan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak agar terciptanya tujuan tertentu.

2.1.2.2 Jenis-jenis Komunikasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 22), menjelaskan bahwa jenis-jenis komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

a. Komunikasi Verbal

Bentuk komunikasi verbal adalah yang paling banyak digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. Komunikasi verbal merupakan komunikasi yang menggunakan simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan dan tertulis. Komunikasi verbal adalah karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam-macam makna melalui kata-kata. Kemampuan untuk menggunakan komunikasi verbal secara efektif

sangat penting, karena dengan komunikasi verbal memungkinkan identifikasi tujuan, mengembangkan strategi dan perilaku untuk mencapai tujuan. Komunikasi verbal dapat dibedakan yaitu antara komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan dapat didefinisikan sebagai proses di mana seseorang pembicara berinteraksi secara lisan dengan pendengar mempengaruhi tingkah dan perilaku penerima. Sedangkan komunikasi tertulis, jika keputusan yang akan disampaikan oleh pemimpin dikodekan dalam simbol-simbol tertulis yaitu dalam kertas atau di tempat lain yang dapat dibaca, kemudian dikirim ke karyawan yang dimaksudkan.

b. Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan komunikasi non-verbal anda dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan menggantikan komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan artinya. Dalam hal ini, yang dimaksud dari komunikasi non-verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa semua peristiwa dalam situasi komunikasi yang tidak terkait dengan kata-kata yang diucapkan atau ditulis. Dengan komunikasi non-verbal orang dapat mengekspresikan perasaan mereka melalui ekspresi wajah,

nada dan sebagainya.

c. Komunikasi dari Atas ke Bawah (*downward communication*)

Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengalir melalui tingkat manajemen ke garis terendah dan karyawan staf. Tujuan utama komunikasi dari atas kebawah yaitu dengan memberikan arahan, informasi, instruksi serta saran dan penilaian kepada karyawan dengan memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Pesan atau berita ke bawah dapat dalam bentuk penulisan atau lisan, dan biasanya disampaikan melalui catatan, laporan atau dokumen lain, buletin, rapat/pertemuan, dan percakapan dengan melalui interaksi orang per orang atau kelompok kecil. Dalam hal ini, kelemahan saluran komunikasi ini adalah kemungkinan terjadinya penyaringan atau menjadi sensor informasi penting yang ditujukan untuk bawahannya. Dengan kata lain, informasi yang diterima oleh bawahannya tidak lengkap seperti aslinya.

d. Komunikasi dari Bawah ke Atas (*upward communication*)

Adapun fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) adalah untuk memberikan informasi pada tingkat manajemen yang lebih tinggi tentang apa yang terjadi pada tingkat yang lebih rendah. Jenis komunikasi ini meliputi laporan berkala, penjelasan, ide, dan permintaan untuk keputusan. Dalam hal ini dapat dilihat sebagai data atau informasi *feedback* untuk manajemen atas. Seorang

manajer harus memiliki rasa percaya akan bawahannya untuk mencapai keberhasilan saluran komunikasi ini. Jika tidak, informasi sebagus apa pun, dari bawahan, tidak akan berguna baginya, karena apa yang muncul hanyalah kecurigaan atau ketidakpercayaan terhadap informasi tersebut.

e. **Komunikasi Lateral atau Horizontal**

Komunikasi Lateral atau Horizontal merupakan komunikasi yang mencakup hal-hal seperti dibawah ini :

1. Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama. Yaitu komunikasi yang dilakukan antara sesama rekan kerja, antar pegawai dengan pegawai lainnya.
2. Komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkat organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi.

Oleh karena itu, untuk komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi lateral, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan lateral, komunikasi ini juga dapat menghindari prosedur-prosedur pemecahan masalah yang lambat.

2.1.2.3 Fungsi Komunikasi Kerja

Menurut Ngalimun (2017:30) , ada beberapa fungsi dalam

komunikasi yaitu:

1. Fungsi komunikasi sosial

Komunikasi itu penting membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, kelangsungan hidup untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan. Pembentukan konsep diri, konsep diri adalah pandangan kita mengenai siapa diri kita dan itu hanya bisa kita peroleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada kita. Konsep diri yang paling dini umumnya dipengaruhi oleh keluarga, dan orang-orang dekat lainnya disekitar kita, termasuk kerabat merekalah yang disebut *significant other*.

2. Fungsi komunikasi ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrumen untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan-pesan nonverbal. Perasaan yang peduli, rindu, simpati, gembira, sedih, takut, prihatin, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, namun terutama lewat perilaku nonverbal.

3. Fungsi komunikasi instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum : menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan dan juga sesungguhnya seringkali mempunyai fungsi-fungsi tumpang tindih,

meskipun salah satu fungsinya sangat menonjol dan mendominasi.

2.1.2.4 Proses Komunikasi

Menurut Robbins & Judge (2017), proses komunikasi merupakan kegiatan bagaimana komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan melalui media tertentu, sehingga menciptakan suatu persamaan makna antara komunikator dengan komunikan. Proses komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif. Proses komunikasi memiliki bagian utama yaitu pengirim, encoding, pesan, saluran, decoding, penerima, kebisingan, dan umpan balik.

2.1.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 148), ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sekunder atau di sebut pula komunikator dan faktor dari pihak penerima atau komunikan.

a. Faktor dari pihak pengirim (Komunikator)

1. Keterampilan komunikator

Komunikator sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis atau lisan.

2. Sikap komunikator

Sikap komunikator sangat berpengaruh terhadap komunikan, komunikator yang memiliki sikap tidak sopan mengakibatkan komunikan menjadi tidak percaya akan informasi yang diberikan oleh komunikator.

3. Pengetahuan komunikator

Komunikator harus mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang akan diberikan kepada komunikan agar komunikator mampu memahami informasi yang diberikan.

4. Media saluran yang digunakan oleh komunikator

Media saluran komunikator sangat berperan penting dalam menarik perhatian komunikan, komunikan harus menggunakan media saluran yang sesuai sehingga mampu menyampaikan ide, informasi atau gagasan dengan baik dan benar.

b. Faktor dari pihak penerima (Komunikan)

1. Keterampilan komunikan

Keterampilan komunikan dalam mendengarkan dan membaca pesan atau informasi sangatlah penting, sehingga pesan yang disampaikan komunikator mampu dipahami dengan baik dan benar, jika komunikan tidak memiliki keterampilan mendengar dan membaca yang baik maka komunikan tidak bisa memahami apa yang dimaksud oleh komunikator.

2. Sikap komunikan

Sikap komunikan terhadap komunikator sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu komunikasi, misalnya sikap komunikan buruk seperti meremehkan, berprasangka buruk terhadap komunikator, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan

informasi yang disampaikan menjadi tidak berarti. Oleh sebab itu komunikasi harus berpikiran positif kepada komunikator, meskipun pendidikan ataupun jabatan komunikator lebih rendah dibandingkan komunikan.

3. Pengetahuan komunikan

Pengetahuan komunikasi sangat berpengaruh dalam percakapan komunikasi, komunikasi yang memiliki pengetahuan yang luas akan lebih mudah untuk memahami informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator, jika komunikasi tidak memiliki pengetahuan yang luas maka akan sulit bagi komunikasi untuk memahami informasi, ide atau pesan yang diberikan oleh komunikator.

4. Media saluran komunikasi

Media saluran yang digunakan oleh komunikasi sangatlah berpengaruh dalam penerimaan informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator. Media saluran komunikasi berupa alat indra yang dimiliki komunikasi sangatlah menentukan, apakah pesan dapat diterima dengan baik dan benar, jika alat yang dimiliki komunikasi terganggu atau kurang baik maka informasi, ide atau pesan yang disampaikan menjadi kurang jelas.

2.1.2.6 Indikator Komunikasi

Adapun indikator menurut Wasiman (2018: 18) diantaranya:

1) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4) Hubungan yang makin baik

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

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.3 Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu (2017), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2017: 151) prestasi kerja menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya.

Sunyoto dalam Erri *et al* (2020: 61) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan beban dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangngi *et al* (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Kurniawan (2018), metode penilaian prestasi kerja ada dua yaitu:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi yang dapat diukur, sehingga paling tidak karyawan mempunyai umpan balik mengenai usaha mereka. Teknik penilaian ini mencakup antara lain:

a. Rating Scale

Dalam hal ini penilaian subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan yang tinggi.

b. Checklist

Dalam penilaian ini hanya memiliki pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakteristik karyawan (yang dinilai).

c. Peristiwa Kritis

Metode penilaian ini didasarkan pada catatan-catatan dari pimpinan atau penilaian karyawan yang bersangkutan.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Hal ini dapat dilakukan dengan cara supervisi yaitu pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan, sedangkan secara sengaja dan terencana yaitu para penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi yang bersangkutan.

e. Tes Prestasi Kerja

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini memusatkan prestasi kerja diwaktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau melalui penetapan sasaran prestasi di masa datang, teknik yang digunakan adalah:

a. Penilaian diri (*Self Appraisals*)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai itu sendiri. Tujuannya yaitu untuk mengembangkan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

b. Penilaian psikologis (*Psychological Appraisals*)

Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai.

2.1.3.4 Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangngi *et al* (2018) adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Adalah tingkat kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Yaitu tingkat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Sumber/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Purba, M. I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan”	Terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Tidak terdapat variable komunikasi	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2.	Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel motivasi dan komunikasi	Tidak terdapat variabel prestasi kerja	Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Taalipu, S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh Motivasi	Terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Tidak terdapat komunikasi	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

	Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”			
4.	Erri, D., & Ferbiana, R. S. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.”	Terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Tidak terdapat komunikasi	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
5.	Effendi, A. N., Sumardi, H. R., & Rahayuningsi h, N. (2021). “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja”	Terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Tidak terdapat komunikasi	Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
6.	Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel komunikasi	Tidak terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Mulyawarna, K. A.,	Terdapat variabel	Tidak terdapat	Kemampuan kerja dan motivasi kerja

	Sulandari, S., & Hariani, D. (2021). “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja”	motivasi dan prestasi kerja	variabel komunikasi	berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
8.	Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.	Terdapat variabel motivasi	Tidak terdapat variabel komunikasi	Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9.	Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel motivasi	Tidak terdapat variabel komunikasi dan prestasi kerja	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Kurniawan, M., Usman, B., Iswan, J., & Rahmadani,	Terdapat variabel motivasi	Tidak terdapat komunikasi	Penempatan, beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	S. N. (2021). “Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”		dan prestasi kerja	
11.	Ningtias, A. M. A. (2021). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kin erja Karyawan “	Terdapat variabel motivasi	Tidak terdapat variabel komunikasi dan prestasi	Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12.	Matasik, C. P., Adolfina, A., & Lumintang, G. G. (2017). “Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”	Terdapat variabel komunikasi dan prestasi kerja	Tidak terdapat variabel motivasi	Komunikasi dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
13.	Mangngi, R. F., Fanggide, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). “Pengaruh Motivasi Terhadap	Terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Tidak terdapat komunikasi	Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja

Prestasi Kerja Karyawan.”				
14	Mamesa h, S. N., Dotulong , L. O., & Pandowo , M. H. C. (2022). “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”	Terdapat variabel komunikasi	Tidak terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
15.	Nines, N. P., & Oktarini, L. N. (2021). “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Prestasi Kerja Karyawan”	Terdapat variabel komunikasi dan prestasi kerja	Tidak terdapat variabel motivasi	Komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja
16.	Sarumaha, D. (2020). “Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap	Terdapat variabel komunikasi	Tidak terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Komunikasi dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan”				
17.	Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel motivasi	Tidak terdapat variabel komunikasi dan prestasi kerja	Motivasi kerja dan disiplin pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). “Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terdapat Kinerja Karyawan “	Terdapat variabel komunikasi	Tidak terdapat variabel motivasi dan prestasi kerja	Insentif dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan”	Terdapat variabel motivasi	Tidak terdapat variabel komunikasi dan prestasi kerja	Motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

20	Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan “	Terdapat variabel motivasi, komunikasi	Tidak terdapat variabel prestasi kerja	Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
----	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kemajuan yang pesat dari perusahaan tidak terlepas dari manajemen perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang ada. Manusia (pegawai) merupakan salah satu unsur sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang mendorong serta menggerakkan manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan motivasi pegawai akan terdorong untuk mencapai hasil kerja maksimal. Sedangkan prestasi kerja pegawai berkaitan dengan pekerjaan seseorang dalam rangka mengembangkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah tingkat motivasi. Dengan memberikan motivasi kepada pegawai maka diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para pegawai juga akan tetap semangat

dalam berkerja dan meningkatkan prestasi mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021: 3) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu, motivasi adalah kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan, yang jarang disia-siakan.

Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017: 122) menyebutkan indikator dari motivasi yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erri, D., & Ferbiana, R. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Komunikasi dan keterbukaan inilah yang dapat membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Komunikasi juga menjadi bagian yang tak kalah pentingnya juga dalam meningkatkan prestasi kerja. Dimana kemampuan komunikasi menjadi suatu hal yang wajib dimiliki oleh setiap pemimpin dalam organisasi atau institusi. Karena dengan kemampuan komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan dan kerja sama yang baik dengan perusahaan yang lain. Menurut Hutapea dan Nuriana dalam Siahaan

et al (2022: 177) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus voka dan sebagainya.

Adapun indikator komunikasi menurut Wasiman (2018: 18) yaitu: (1) Pemahaman, (2) Kesenangan, (3) Pengaruh pada sikap, (4) Hubungan yang makin baik, (5) Tindakan.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Matasik, C. P., Adolfini, A., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi dalam perusahaan, maka semakin baik prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Menurut Suhardoyo dalam Erri *et al* (2020: 60) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diciptakan oleh individu berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan barang atau jasa. Sebagaimana yang telah dikemukakan, maka menurut peneliti prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan beban dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator prestasi kerja menurut Mangngi *et al.* (2018) adalah sebagai berikut: (1) Hasil kerja (2) Pengetahuan pekerjaan (3) Inisiatif (4) Kecekatan mental (4) Sikap (5) Disiplin waktu dan kehadiran.

Berdasarkan uraian di atas, jika motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat terpenuhi maka prestasi yang mereka berikan juga akan bagus karena timbulnya dorongan serta rasa semangat terhadap tugas yang diberikan. Begitupun juga komunikasi, Dengan komunikasi yang efektif akan mampu meningkatkan moral pegawai agar sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Komunikasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, karena pegawai berhak mengutarakan pendapat serta keluh kesahnya. Solusinya dapat dicari sehingga permasalahan dapat segera selesai dan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan.

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taalipu, S. S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dimana hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nines, N. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dimana hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi antar sesama pegawai maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa baik motivasi dan komunikasi memiliki peranan yang penting terhadap keberlangsungan operasional perusahaan yang berakibatkan pada hasil kinerja, maka dari itu kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin baik motivasi dan komunikasi yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat prestasi kerjanya.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut: **Terdapat Pengaruh positif antara Motivasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja baik secara simultan maupun parsial.**