

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi karyawan beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut kepemimpinan, komunikasi dan motivasi karyawan

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat ini dikemukakan oleh James M. Black dalam bukunya *management: a guide to Executive Command*. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda.

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinam

Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018: 2) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018: 3) Mengemukakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang

telah di tetapkan. Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018: 3) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari definisi tersebut diatas, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut, mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang di inginkan baik secara individu maupun organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

2.1.1.2 Kekuasaan Dan Wewenang

Untuk dapat mengusahakan orang lain bekerja sama dengan dirinya maka pemimpin dapat menggunakan kewibawaan tertentu atau kewenangan formal tertentu. Kekuasaan merupakan suatu bagian dari sendi kehidupan organisasi. Dikatakan oleh Mc. Clelland dalam Sadili Samsudin (2019: 287), kekuasaan merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia. Manager dan non manager menggunakan kekuasaan dalam aktivitas sehari-hari. Mereka memanipulasi kekuasaan untuk mencapai tujuan dan memperkuat kedudukan mereka. Dalam teori

otoritas formal, dikatakan bahwa *kewenangan* adalah suatu kekuasaan atau hak pimpinan untuk bertindak dan memerintah orang lain atau bawahan.

2.1.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Riinawati (2019: 156) gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

A. Jenis gaya kepemimpinan

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Gaya otoriter ini biasanya sering digunakan oleh kepemimpinan militer. menyatakan bahwa otoriter atau otokrat berasal dari kata *autos*, yang berarti sendiri dan *kratos* yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa *absolute*. Gaya kepemimpinan seperti ini identic dengan seorang manajer, bahwa bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok.

Gaya kepemimpinan yang otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan hanya sebuah alat semata
- d. Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f. Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan hukuman.

Dari uraian diatas dapat di pahami bahwa kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri antara lain:

- (1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi,
- (2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,
- (3) berambisi untuk merajai situasi,
- (4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
- (5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
- (6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
- (7) adanya sikap eksklusivisme,
- (8) selalu ingin berkuasa secara absolute,
- (9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat, dan kaku, dan
- (10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

2) Gaya kepemimpinan *pseudo* demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada mausia dan memberikan bimbingan yang efesien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokatis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasinya aktif dari setiap warga kelompok. Soekarto Indrachrudi menjelaskan bahwa istilah *pseudo* berarti palsu. Maka *pseudo* demokratis berarti bukan atau tidak demokratis.

Gaya kepemimpinan seperti ini sebenarnya otokratis, tetapi dalam kepemimpinannya ia memberi kesan demokratis. Seorang pemimpin yang bersifat *pseudo*-demokratis sering memakai “topeng”. ia pura-pura memperlihatkan sifat demokratis didalam kepemimpinannya. Ia memberikan hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengikuti mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat

3) Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*)

Pada gaya kepemimpinan ini, praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.

gaya kepemimpinan bebas atau *laissez faire* ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Gaya kepemimpinan seperti ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya. Prinsip gaya kepemimpinan *laissez faire* (gaya bebas) ini memiliki sifat-sifat antara lain:

a) pembagian tugas kerja diserahkan kepada anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran,

b) kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserahkan, dan tidak merata,

c) tidak memiliki tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan.

4) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis ini adalah gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak dikantor. Dia selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Pemimpin yang demokratis memiliki beberapa ciri yaitu:

a) dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat manusia makhluk termulia didunia,

b) senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan,

c) mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan

d) memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya,

e) mengusahakan agar bawahan lebih sukses dari pada dirinya, dan

f) selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

5) Gaya kepemimpinan karismatik

Karisma berasal dari Bahasa Yunani yang artinya “Anugrah”. kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan semangat.

Karisma diartikan sebagai suatu keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang dirasakan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.

Kepemimpinan karismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya Tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketahanan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya Tarik yang amat besar.

6) Gaya Kepmimpinan Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis adalah kepemimpinan yang lebih diidentikan dengan kepemimpinan yang kepatuhan dengan sifat-sifat

- a) menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa atau seperti anak-anak sendiri,
- b) bersikap melindungi bawahan,
- c) pemimpin hampir tidak pernah memberi kesempatan bawahan untuk berinisiatif,
- d) hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitasnya, dan
- e) pemimpin selalu bersikap serba tahu dan pasti benar.

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kepatuhan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu

pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. pemimpin paternalistic memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

2.1.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Menurut Riinawati (2019: 171) Mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun jalinan dengan pegawai juga harus terjaga agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan pengertian dari gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa factor ini memiliki fungsi yang penting di dalam perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka Panjang. Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karyawan akan semakin baik kinerja yang dicapai. Indikator gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya, baik dari segi materi maupun moril.

2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan

Achua dan Lussier dalam Wibowo (2016: 54) personality traits untuk menjadi pemimpin yang efektif, diantaranya

1. *High Energy*, yaitu dorongan positif yang dimiliki pemimpin untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan. Pemimpin memfokuskan pada hal positif dan mempunyai stamina. Optimisme pemimpin membentuk keputusan mereka untuk memimpin.

2. *Self- confidence*

Pemimpin menunjukkan kepercayaan diri tentang kemampuannya dan memperkuat kepercayaan diantara para pengikut. *Self-confidence* memengaruhi tujuan, usaha, dan ketekunan bertugas individual

3. *Stability*

Stable leader secara emosional dapat mengontrol emosional seorang pemimpin. Menjadi terlalu emosional dapat menjadi masalah, mampu mengendalikan kemarahan menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki stabilitas yang baik.

4. *Integrity*

Integrity menunjukkan perilaku jujur beradab, membuat pemimpin dapat dipercaya. untuk dipandang sebagai terpercaya, pemimpin perlu menjadi jujur, tanpa kebohongan/ mencuri, mendukung pengikut mereka, dan tetap memelihara kepercayaan.

5. *Flexibility*, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan dengan berbagai situasi. pemimpin yang efektif adalah fleksibel dan dapat menyesuaikan

situasi, mengingat bahwa pemimpin yang menetapkan sasaran dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain.

6. *Sensitivity to others*

Sensitivitas berarti tidak memfokuskan pada diri sendiri, namun mengingat bahwa semakin banyak pemimpin membantu, maka semakin banyak hasil yang akan didapat

2.1.2 Komunikasi.

Kehidupan manusia di muka bumi ini tidak akan terlepas dari aktivitas komunikasi, sebab komunikasi adalah bagian integral dari sistem dan tatanan kehidupan social bermasyarakat. Aktivitas komunikasi dapat dilihat pada setiap aspek kehidupan sehari-hari, sejak bangun tidur sampai dengan tidur lagi.

Berbagai cara dilakukan untuk berkomunikasi dengan sesama, ada yang langsung bertatap muka, ada pula yang memerlukan alat untuk berkomunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Selain ikut andil dalam membangun iklim organisasi, komunikasi organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, karena komunikasi yang efektif dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Riinawati (2019: 13) Istilah komunikasi berasal dari kata latin *communicatio* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna ilmu komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. komunikasi juga adalah proses megubah perilaku orang lain.

Lasswell dalam Riinawati (2019: 14) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Komunikasi pada hakikatnya akan menghasilkan rasa menghibur, memberikan informasi, dan mendidik, yang berdampak pada peningkatan pengetahuan (kognitif), membangun kesadaran (sikap), dan mengubah perilaku (psikomotorik) seseorang atau masyarakat dalam suatu proses komunikasi. diamping itu, terdapat pula proses komunikasi yang mendsar, yakni penggunaan Bersama atas pesan oleh komunikator maupun komunikannya, sehingga akan menjamin keberhasilan komunikasi. Hal tersebut terjadi karena adanya kesamaan makna dalam penggunaan lambing-lambang komunikasi.

2.1.2.2 Definisi Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Riinawati (2019: 60) Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. selain ikut andil dalam membangun iklim orgaisasi, komunikasi organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Komuniksi

organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, karena komunikasi yang efektif dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Riinawati (2019: 61) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* (Komunikasi dari atas kebawahan), komunikasi *upward* (komunikasi dari bawahan ke atasan) komunikasi horizontal (komunikasi dari orang-orang yang sama level/ tingkatannya), mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program

2.1.2.3 Model Komunikasi

Menurut Riinawati (2019: 65) Model adalah suatu representasi yang bersifat sistematis dari suatu objek atau peristiwa. Dalam biologi misalnya dikenal model fungsi dari paru-paru dan model fungsi dari ginjal. Dalam bidang komunikasi, karena komunikasi adalah suatu proses, maka yang dimodelkan adalah suatu peristiwanya.

1. Model Shannon Weaver

Model Shannon Weaver adalah mengenai permasalahan transmisi dari pesan. Yaitu, apa yang terjadi terhadap informasi dalam suatu pesan, semenjak disampaikan sampai diterima. Berikut perlu dikemukakan akan *model Shannon dan Weaver*.

Model ini menggambarkan sistem komunikasi yang terdiri dari lima komponen dengan proses berikut

- a. Sumber menetapkan suatu pesan dari seluruh pesan. pesan itu oleh
- b. *Transmitter* di kode ke dalam sinyal-sinyal yang dikirim melalui
- c. Saluran, di terima oleh
- d. Si penerima, di mana sinyal-sinyal yang di sampaikan itu dibuka kodenya ke dalam beentuk asalnya untuk
- e. Destinasinya.

Dalam hal ini, pesan adalah segala sesuatu yang merupakan masukan dari *transmitter*. Sementara gangguan (*noise*) adalah gangguan gangguan yang merupakan akurasi dari pesan.

2. Model Teori Informasi

Model adalah suatu skema yang mewakili kehadiran suatu fenomena kompleks. Maka, model membuat fenomena lebih mudah di pahami. Ada banyak model komunikasi. Faktanya, dari beberapa model coba ditunjukkan disini untuk menguraikan unsur-unsur model komunikasi dimaksud untuk memudahkan pemahaman akan kehadiran komunikasi dalam perilaku kehidupan manusia.

3. Model Sanford, Hunt, dan Brancy

Aubrey Sanford, Gary Hunt, dan Hyler Brancy dalam Riinawati (2019: 68) mengusulkan model yang dibuat mereka untuk menampilkan beberapa karakteristik situasional yang memengaruhi pertukaran komunikasi.

Sesungguhnya model ini menyarankan lima factor penting variabel situasional yang dapat memengaruhi potensi keberhasilan pertukaran komunikasi.

Adapun factor-faktor tersebut, yaitu:

- (1) Iklim atau lingkungan yang ada di mana komunikasi terjadi atau tempat kejadian
- (2) Tujuan komunikasi yang dipersepsikan dari pengirim pesan dan penerima pesan,
- (3) Penampilan keterampilan komunikasi oleh pengirim pesan dan penerima pesan,
- (4) Apakah pesan yang dikirimkan memiliki maksud atau tidak memiliki tujuan, dan
- (5) Pesan verbal atau non verbal.

Hal yang pertama dari ketiga variabel harus terpenuhi secara positif untuk memungkinkan pengiriman pesan antara pengirim dan penerima pesan pada suatu kesempatan dan tempat. Dua hal terakhir harus dipenuhi juga kesesuaiannya

2.1.2.4 Pengaruh Komunikasi Dengan Perilaku Organisasi

Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting agar tidak terjadi salah penyampaian informasi antar anggota dalam suatu organisasi dan agar tercapainya tujuan tertentu. Sebuah interaksi yang bertujuan untuk menyatukan dan menyingkronkan seluruh aspek untuk kepentingan bersama sangat dibutuhkan dalam sebuah tujuan berorganisasi

Tujuan komunikasi dalam sebuah organisasi sangat memberikan banyak manfaat secara langsung yaitu memudahkan para anggota bekerja dari instruksi-instruksi yang diberikan dari atasan dan untuk mengurangi kesalahan pahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu organisasi. Apabila semua bawahan dan atasan dapat berinteraksi dengan baik, maka seluruh kesalahan pahaman yang beresiko mungkin akan berkurang, karena seluruh kesalahan pahaman yang beresiko mungkin akan berkurang, karena tiap manusia mempunyai cara penyampaianya komunikasi yang berbeda-beda secara verbal. Dengan demikian semua pelaku organisasi harus berbicara dan bertindak satu sama lain guna untuk membangun suatu lingkungan kondusif dan mengetahui situasi-situasi yang akan terjadi diluar dugaan karena kesalahan komunikasi sekecil apapun pasti akan berakibat fatal.

Mengenai hubungan organisasi dengan komunikasi, William V. Hanney menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu *sine qua non* bagi organisasi. *Sine qua none* berarti sesuatu yang harus ada, yang tanpanya tidak mungkin.

2.1.2.5 Hambatan Komunikasi Dalam Organisasi

Segala sesuatu yang menghalangi kelancaran komunikasi disebut sebagai hambatan, kata lain yang sepadan dapat digunakan yaitu gangguan komunikasi (*noise*). Kata *noise* dipinjam dari istilah ilmu kelistrikan yang mengartikan *noise* sebagai keadaan tertentu dalam sistem kelistrikan yang mengakibatkan tidak lancarnya atau berkurangnya ketepatan peraturan.

Adapun beberapa hambatan yang seringkali terjadi pada pada proses alur komunikasi di dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

1. Hambatan dari proses komunikasi terdiri dari beberapa permasalahan:
 - a. Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan, hal ini dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional.
 - b. Hambatan dalam penyediaan/ symbol. Hal ini dapat terjadi karena bahasa yang dipergunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, symbol yang dipergunakan antara si pengirim tidak sama atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit.
 - c. Hambatan media adalah hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi, misalnya gangguan suara radio dan aliran listrik sehingga tidak dapat mendengarkan pesan.
 - d. Hambatan dalam bahasa sandi. Hambatan terjadi dalam menafsirkan sandi oleh si penerima.
 - e. Hambatan dari penerima pesan, misalnya kurangnya perhatian pada saat menerima/ mendengarkan pesan, sikap prasangka tanggapan yang keliru, dan tidak mencari informasi lebih lanjut
 - f. Hambatan dalam memberikan balikan. Balikan yang diberikan tidak menggambarkan apa adanya akan tetapi memberikan *interpretative*. Hambatan tidak tepat waktu atau tidak jelas dan sebagainya.
 - g. Hambatan fisik: mengganggu komunikasi yang efektif, cuaca, gangguan alat komunikasi, dan lain-lain, misalnya gangguan

kesehatan (Cacat tubuh misalnya orang yang tuna wicara), gangguan alat komunikasi, dan sebagainya.

- h. Hambatan *semantic*: penyebabnya factor pemahaman bahasa dan penggunaan istilah tertentu. Kata-kata yang di pergunakan dalam komunikasi kadang-kadang mempunyai arti yang berbeda, tidak jelas atau berbelit-belit antara pemberi pesan dan penerima pesan. Misalnya adanya perbedaan bahasa (Bahasa daerah, nasional, maupun internasional).
- i. Hambatan psikologis dan social kadang-kadang mengganggu komunikasi, misalnya perbedan nilai-nilai serta harapan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan, sehingga menimbulkan emosi di atas pemikiran-pemikiran dari si pengirim maupun si penerima pesan yang hendak di sampaikan.
- j. Hambatan manusiawi: terjadi karena adanya faktor, emosi dan prasangka pribadi, persepsi, kecakapan, atau ketidak cakepan, kemampuan atau ketidak mampuan alat-alat panca indra seseorang, dan lain-lain.

Hambatan-hambatan dalam komunikasi harus kita hindari demi mencapai komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif terjadi bila ada aliran informasi dua arah dalam hal ini adalah pemberi dan penerima informasi tidak terjadi perbedaan pendapat sehingga menghasilkan respon sesuai yang diinginkan. komunikasi yang efektif juga bergantung pada kontinuitas. Komunikasi yang terlalu sering atau bahkan sedikit dapat menyebabkan sifat apatis.

2.1.2.6 Indikator–Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam Prasada, D. (2019: 3) "komunikasi adalah proses mentransfer informasi, ide, pemahaman dari satu orang ke orang lain, yang dapat ditafsirkan untuk tujuan yang dimaksudkan". Maka indikator-indikator komunikasi antara lain adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi
2. Insensitas komunikasi
3. Eektivitas komunikasi
4. Tingkat pemahaman pesan dan Perubahan sikap.

2.1.3 Motivasi

Menurut Sadili Samsudin (2019: 281) Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah *perencanaan*, dan *penggunaan* sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki Teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sadili Samsudin (2019: 281) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja

agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Liang Gie dalam Sadili Samsudin (2019: 281) Motivasi adalah pekerja yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Sebenarnya banyak teori motivasi yang di kemukakan oleh para ahli manajemen, Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif dibidang manajemen organisasi adalah teori '*Hierarki Kebutuhan*' yang di kemukakan Abraham Maslow.

Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, di cantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkat yang paling tinggi di cantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat social. pada tingkatan yang paling tinggi di cantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

2.1.3.3 Model Motivasi

Para manajer umumnya mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi tertentu. Menurut mereka terdapat tiga

model motivasi, yaitu model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

1. Model Tradisional

Dalam hal ini aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Secara tradisional, para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja dengan cara memberikan imbalan berupa gaji/ upah yang makin meningkat. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikan. pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan keuangan. Meskipun demikian, para manajer makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.

2. Model Hubungan Manusiawi

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya factor kontak social yang dialami para karyawan dalam bekerja pada factor imbalan seperti dikemukakan model tradisional. Pada model ini, para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dalam hal ini di kembangkan kontak

social atau hubungan kemanusiaan secara lebih baik merupakan factor motivasi yang penting.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini timbul sebagai kritik terhadap model hubungan manusiawi. Para pelopornya antara lain Argyris, Mc. Gregor, Maslow, dan Libert. Mereka berpendapat bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, tetapi dari berbagai factor. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah mengembangkan tanggung jawab Bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara setiap anggota atau karyawan menyumbangkan sesuatu kepada organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing-masing.

2.1.3.4 Indikator–Indikator Motivasi

Menurut Denis dalam . F., Putu Agung, A. A., & Widnyana, I. W. (2020: 6) Perusahaan/ institusi pendidikan menuntut karyawan yang termotivasi untuk menjadi lebih rajin, miliki keinginan untuk bekerja dengan baik. Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Aktualisasi diri Merupakan kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik yang mereka bisa.
2. Penghargaan adalah sesuatu yang didapat seseorang karena mereka telah berhasil mendapatkan sesuatu setelahnya berkontribusi.
3. Kebutuhan sosial Adalah kebutuhan untuk interaksi timbal balik antara manusia satu sama lain dalam kehidupan sosial.

4. Kebutuhan akan keamanan adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, ketertiban, bebas dari rasa takut dan kegelisahan.

5. Kebutuhan fisik Adalah kebutuhan akan kekuatan, kepercayaan diri, dan kemandirian.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Aditya Pratama, Ryani Dhiani Parashakti, Dudi Permana. 2018. <i>Meningkatkan Disiplin Manajer Cabang dalam Mikro Industri Perbankan dengan Memotivasi dan Visi Berkomunikasi.</i>	Komunikasi (X)	Untuk Variabel X1 nya saya meneliti tentang kepemimpinan dan untuk jurnal ini tentang disiplin	Penelitian ini dibentuk oleh motivasi dan visi yang dikomunikasikan kepada bawahan di cabang posisi manajer bank lebar.	Advances in, Economics, Business and Management Research, volume 74 5th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2018)
Anna Rybakova, Marina Vinogradova, dan Valeriya Sizikova. 2019. <i>Memajukan Karier Kepemimpinan dengan Kompetensi Kepemimpinan.</i>	Kepemimpinan (X)	Tidak menjelaskan variabel X2 Dan Y yang menjelaskan komunikasi dan motivasi.	Hasil kami menunjukkan bahwa untuk orang-orang yang berpikiran teknis, mungkin ada beberapa bidang kepribadian yang layak menginvestasikan waktu dan usaha mereka	Advances in Social Science, Education and Humanitis Research, volume 386 5th International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEALV 2019)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<p>Yousif Al-Jedaiaa and Ahmed Mehreza. 2020. <i>Pengaruh penilaian kinerja pada kinerja pekerjaan di sektor pemerintahan: Mediasi peran motivasi</i></p>	<p>Motivasi (Y)</p>	<p>Untuk variabel lainnya tidak menjelaskan variabel yang sama</p>	<p>Temuannya adalah bahwa PAP dan PAE berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan, sementara PAC dan PAL tidak. Selain itu, temuan ini menggambarkan korelasi positif antara motivasi dan kinerja karyawan</p>	<p>2020 by the authors; licensee Growing Science, Canada doi: 10.5267/j.msl.2020.2.003</p>
<p>Dwi Febryanto Dan Hasib Ardani. 2018. <i>Kepemimpinan Transformasional Meningkatkan Tindakan Komunikasi Augmentatif Dan Alternatif Pada Pasien Stroke Aphasia Motor Meningkatkan Kepemimpinan Transformasional Tindakan Augmentatif Dan Alternatif Komunikasi pada Pasien Stroke Aphasia Motorik.</i></p>	<p>Kepemimpinan (X1) Dan Komunikasi (X2)</p>	<p>Untuk variabel Y nya berbeda untuk saya menjelaskan motivasi dan ini jurnal menjelaskan pasien stroke afasia motoric</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional meningkatkan AAC pada stroke Pasien motor aphasia melalui motivasi insiparasional di mana pemimpin menjadi teladan ditiru oleh bawahan, memberikan motivasi yang kuat untuk perubahan dengan bimbingan dan pelatihan, pertimbangan individu</p>	<p>Journal of Health 47 journal.gunabangsa.ac.id</p>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Faizah, Anak Agung Putu Agung, Wayan Widnyana. 2020. <i>Pengaruh Pengembangan Karier dan Hamba Kepemimpinan atas Kinerja Karyawan dengan Pekerjaan Motivasi sebagai Variabel Intervening dalam Agen Tenaga Kerja dan Sumber Daya Manusia Pengembangan Kota Denpasar.</i>	Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi (X2)	Objek yang diteliti untuk penelitian ku tempatnya di tasikmalaya untuk jurnal ini di kota Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	International Journal of Contemporary Research and Review Available Online at: www.ijcrr.info ISSN: 0976-4852 Volume 11 Issue 01, January 2020
Félix Zurita-Ortega, Eva María Olmedo-Moreno, Ramón Chacón-Cuberos, Jorge Expósito López and Asunción Martínez-Martínez. 2019. <i>Hubungan antara Kepemimpinan dan Emosional Kecerdasan pada Guru di Universitas dan Lainnya Pusat Pendidikan: Model Persamaan Struktural.</i>	Kepemimpinan (X1)	Variabel lainnya berbea dan objeknya pun beda	Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional terutama tergantung pada stimulasi intelektual pada guru universitas, sedangkan motivasi intrinsik lebih relevan di tingkat pendidikan yang lebih rendah.	Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17, 293; doi:10.3390/ijerph17010293

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<p>Fernando Henrique Dias Morais, Júlio César André, Emerson Roberto dos Santos, Thaís Santana Gastardelo Bizotto, Sérgio Luís Aparecido Brienze ,Alba Regina de Abreu Lima & Patrícia da Silva Fucuta. 2020. <i>Pembelajaran Dengan Bantuan Sebaya: Pandangan Baru tentang Pemantauan Lama yang Baik dan Pemantauannya Motivasi dari Perspektif Student-Monitor.</i></p>	<p>Motivasi (Y)</p>	<p>Untuk tempat objeknya saya di tasikmalaya dan untuk jurnal ini di Surabaya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan efek positif PAL pada proses belajar-mengajar, dan alasan sebenarnya siswa untuk menjadi NPT dan dampak positif PAL pada mereka kehidupan akademik. Identifikasi manfaat potensial ini harus mendorong sekolah kedokteran untuk mempromosikan pelatihan siswa dapat melakukan peran mereka sebagai NPT karena PAL membantu dalam pengembangan keterampilan klinis dan pedagogis mereka.</p>	<p>Journal of Education and Training Studies Vol. 8, No. 4; April 2020 ISSN 2324-805X E-ISSN 2324-8068 Published by Redfame Publishing URL: http://jets.redfame.com</p>
<p>Ghina Qolbu Hanifahsyarafina Kamilah. 2019. <i>Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kinerja Siswa Unj.</i></p>	<p>Kepemimpinan (X1) Dan Komunikasi (X2)</p>	<p>Dan untuk objek penelitiannya saya melakukan nya d Pt. rentang buana niaga makmur dan untuk jurnal ini di unj.</p>	<p>Hasil dan implikasi dari penelitian ini secara teroris menyimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Electronic copy available at: https://ssrn.com/abstract=3313132</p>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Zakaria Belrhiti, Wim Van Damme, Abdelmounim Belalia, Bruno Marchal. 2020. <i>Pengaruh kepemimpinan pada public motivasi pelayanan: kelipatan studi kasus tertanam di Maroko.</i>	Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi (X2)	dan untuk tempat objek saya di tasikmalaya dan untuk jurnal ini di maroko	Hasil Kami mengkonfirmasi bahwa pemimpin yang efektif mengadopsi campuran transaksional, transformasional yang tepat dan mendistribusikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan misi, tujuan, budaya organisasi dan sifat tugas organisasi dan karakteristik individu personalia ketika budaya organisasi kondusif.	Belrhiti Z, et al. BMJ Open 2020;10:e031160. doi:10.1136/bmjopen-2019-031160
Irma Sari Octaviani 2019. <i>Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada pt pertama logistics service</i>	Komunikasi (X2)	Untuk objeknya berbeda untuk saya di Pt. Rentang Buana Niagamakmur untuk jurnal ini di pt. pertama logistics service	Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Pertama Logisyics Service	Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7, No. 2, Desember 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Muhammad Siddique a, Allah Nawaz a. 2019. <i>Mediasi Kepemimpinan Transformasi Antara Kepeimpinan Dan Kelompok Transaksi Keterampilan Manajemen Academician Di Hei Of Kpk, Pakistan.</i>	Kepemimpinan (X1)	Untuk Objeknya apabila objek yang saya teliti di tasikmalaya untuk jurnal ini di Pakistan	Sesuai literatur yang ada pada topik, TRF diharapkan sangat terkait dengan keterampilan ini dibandingkan dengan TRS. Sekarang studi cross-sectional mengukur sifat dan beratnya koneksi di antara para pekerja pengetahuan seperti anggota Fakultas yang harus tampil sebagai pemimpin	©2019International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies Received 28 February 2019 Received in revised form 06 June 2019 Accepted 19 June 2019 Available online 24 June 2019
Samsuddin dan Rusydi Ananda. 2019. <i>Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pendidikan Penampilan di Sekolah Menengah Swasta SMA Plus, Al-Azhar Medan.</i>	Sama-sama menjelaskan tentang komunikasi	Untuk variabel Y nya berbeda untuk saya motivasi dan untuk jurnal ini meningkatkan pendidikan	Hasil penelitian menemukan top-down dan komunikasi dari bawah ke atas, pengarahan atau pelatihan, pertemuan di awal tahun dan jadwal pertemuan, ketegaran perilaku kepala sekolah, serta kesenangan untuk lisan dan pelanggaran tertulis dan penghargaan bagi mereka yang menunjukkan prestasi.	Britain International of Linguistics, Arts and Education Sciences (BIO LAE) Journal ISSN: 2685-4813 (Online), 2685-4805 (Print) Vol.1, No. 2, November 2019, Page: 8-15

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<p>Sitti Hartinaha, Putut Suharsob, Rofiqul Umamc, Muhamad Syazalid, Bella Dwi Lestari, Roslina Roslinae and Kittisak Jermisittiparsert. 2019. <i>Manajemen kinerja guru: Peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi di Kota Tegal, Indonesia.</i></p>	Kepemimpinan (X1)	Dan untuk objeknya untuk saya dilakukan di tasikmalaya dan untuk jurnal ini di tegal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi untuk berafiliasi diterima dengan baik oleh para guru. Baik kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki efek langsung pada peningkatan kinerja guru bersertifikat.	Management Science Letters 10 (2020) 235–246
<p>Sri Rizki Safitri, Dina Patrisia. 2018. <i>Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Sastra.</i></p>	Kepemimpinan (X1) Dan Komunikasi (X2)	Untuk Variabel Y nya berbeda untuk saya menjelaskan motivasi dan untuk untuk jurnal ini lebih kepada karyawan	Berdasarkan hasil review literatur yang kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi memiliki positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil tinjauan ini hanya permulaan konseptual titik untuk memulai disiplin terintegrasi. Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, motivasi, kinerja karyawan	Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Suryani Syamsuddin, Abdul Rahman Kadir dan Syamsu Alam. 2020. <i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi.</i>	Kepemimpinan (X1)	Untuk variabel Y nya saya menerangkan tentang motivasi dan jurnal ini tentang kompetensi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kompetensi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Bersamaan dengan itu, kepemimpinan gaya, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan kinerja	Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship Vol. 3 No. 1 Januari 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara bahasa, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sehingga motivasi dalam sebuah organisasi (motivasi organisasi) ialah suatu yang mendorong atau menggerakkan setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. “sesuatu” tersebut ialah landasan kita (organisasi) untuk melakukan tindakan, yaitu keyakinan (*Belief*)

Dalam sebuah organisasi tentunya antara seorang pemimpin dengan kepemimpinannya saling berkaitan dengan komunikasi dalam sebuah organisasi dan dampak pada motivasi karyawannya yang mana sudah jelas bahwa

kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi itu saling berkaitan satu sama lain dan selain itu juga seorang pemimpin itu harus bisa dan lancar dalam berkomunikasi baik pada bawahannya ataupun sesamanya yang mana apabila seorang pemimpin tidak bisa berkomunikasi maka diapun secara otomatis tidak bisa memberi support pada bawahannya yang mana mengakibatkan kalau dibiarkan lama-lama maka motivasi karyawannyapun akan turun seiring berjalannya waktu diakibatkan beberapa *problem* baik itu masalah pribadi, karyawan atau masalah yang sering muncul dalam organisasi dan apabila seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang baik dan bisa berkomunikasi dengan efektif maka secara perlahan bisa meningkatkan motivasi karyawan dan seminimal-minimalnya mempertahankan motivasi karyawan yang sudah baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi manusia

1. Tujuan yang jelas karena dengan tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam belajar ataupun bekerja.
2. Tantangan karena pada hakekatnya manusia telah di karuniai mekanisme pertahanan diri yang biasa disebut flight syndrome.
3. Tanggung jawab karena secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab.
4. Kesempatan untuk maju karena setiap orang akan melakukan banyak cara untuk cara untuk dapat megembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah maju menuju kehidupan yang lebih baik.

5. Kepemimpinan karena disini mempunyai pengertian kepemimpinan bagi diri sendiri maksudnya kemampuan seseorang untuk mengarahkan dirinya kejalan yang lebih baik, lebih maju, lebih disiplin, dan lain sebagainya.

Dan juga seorang pemimpin itu berperan penting dalam sebuah organisasi yang mana organisasi itu merupakan perkumpulan dari beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama tugas seorang pemimpin harus dapat memahami dan menangani situasi anggotanya dan dapat memotivasi atau mendorong anggotanya untuk bekerja lebih keras. Menurut Griffin dan Ebert dalam Sutarto Wijono (2018: 1) kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kepemimpinan yaitu: *personality traits* untuk menjadi pemimpin yang efektif, diantaranya *High Energy, Self- confidence, Stability, Integrity, Flexibility, Sensitivity to others*.

Jadi maksud dari kepemimpinan yang baik Itu adalah pemimpin yang mampu memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugasnya dengan giat dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghina Qolbu Hanifahsyarafina Kamilah (2019). dimana hasil dan implikasi dari penelitian ini secara teroris dapat terjadi, dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan.

Lalu komunikasi itu sangat penting misalnya saja di tempat kerja dapat diringkas menjadi kepuasan kerja. Jika karyawan puas bekerja dalam suatu perusahaan, fakta bahwa masa depan perusahaan benar-benar terjamin tidak akan

mampu disanggah. Menurut Riinawati (2019: 13) Istilah komunikasi berasal dari kata latin *communicatio* dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna. ilmu komunikasi adalah upaya sistematis untuk merumuskan secara tegar asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. komunikasi juga adalah proses megubah perilaku orang lain. Menurut Mangkunegara dalam Prasada, D. (2019: 3) indikator komunikasi yaitu: Kemudahan dalam memperoleh informasi, Intensitas komunikasi, Efektivitas komunikasi, Tingkat pemahaman pesan dan Perubahan sikap.

Jadi maksud dari komunikasi yang baik itu adalah komunikasi yang mampu memberikan reaksi dan merubah sikap dari orang tersebut hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samsuddin dan Rusydi Ananda (2019) dimana hasil penelitian ini menemukan *top-down* dan komunikasi dari bawah ke atas, pengarahan atau pelatihan, pertemuan di awal tahun dan jadwal pertemuan, ketegaran perilaku kepala sekolah, serta kesenangan untuk lisan dan pelanggaran tertulis dan penghargaan bagi mereka yang menunjukkan prestasi. Meningkatkan keharmonisan komunal melalui rekreasi bersama. Bentuk-bentuk komunikasi kepala sekolah yang telah dilaksanakan harus dipertahankan untuk peningkatan kinerja bawahan

Dan pentingnya motivasi dalam organisasi karena motivasi itu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat di pastikan orang itu tidak akan pernah bergerak

sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dari kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya. Sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh ketua organisasi, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasikan rencana tersebut. dalam sebuah organisasi, karyawan harus dipandang sebagai aset yang berharga di organisasi sehingga memerlukan perhatian lebih. Motivasi karyawan juga memiliki keterkaitan terhadap perkembangan perusahaan karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan giat dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai yang telah ditugaskan.

Menurut Sadili Samsudin (2019: 281) Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Menurut. F., Putu Agung, A. A., & Widnyana, I. W (2020: 6) Indikator motivasi yaitu: Aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, ketertiban, bebas dari rasa takut dan kegelisahan, kebutuhan fisik, kepercayaan diri, dan kemandirian.

Jadi maksudnya motivasi yang baik itu ialah alasan atau dorongan yang mampu memotivasi diri sendiri maupun orang lain agar mereka mau melaksanakan tugasnya dengan giat dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faizah, Anak Agung Putu Agung. Wayan Widnyana (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengembangan karier memiliki positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Pengembangan karir memiliki efek positif dan positif pada pekerjaan karyawan motivasi, Kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan Hamba memiliki positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang baik agar tercapai tujuannya dan kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Selain itu dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, dan juga antara atasan dan bawahan maka akan tercipta hubungan yang kuat dan karyawan akan terdorong dalam melaksanakan tugasnya. Dengan begitu jelaslah bahwa kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi karyawan karena dengan kepemimpinan yang baik dan komunikasi yang baik maka motivasi karyawan akan meningkat

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang sumber daya manusia dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengujian ulang terhadap hasil yang diperoleh, apakah masih mempunyai hasil yang sama setelah diuji pada waktu berbeda, atau mempunyai hasil yang berbeda sama sekali. Pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya, sehingga tidak ada keraguan bahwa suatu faktor

tentunya mempunyai pengaruh terhadap faktor yang di teliti. Selanjutnya hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia dalam perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

“Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Divisi Produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya”.