

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan informasi dewasa ini, membawa dampak terhadap kebutuhan komunikasi yang baik dan berkembang. Komunikasi yang baik dan lancar akan menghasilkan informasi yang berguna untuk kebutuhan para manajer dan bawahan untuk mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu kebutuhan akan komunikasi sangat penting bagi perusahaan.

Setiap organisasi perusahaan bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu memaksimalkan laba yang nantinya akan dipergunakan untuk karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. bilamana sasaran atau tujuan perusahaan tercapai, diharapkan perusahaan mampu memberikan rangsangan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. permasalahan di bidang tenaga kerja yang terjadi dalam satu organisasi perusahaan, dapat dikatakan bahwa komunikasi mempunyai peranan yang cukup dominan dan potensial dalam usaha pencapaian tugas yang baik dalam suatu perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang paling penting di perhatikan agar mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat mengingat bahwa tenaga kerja salah satu cara untuk mengukur sejauh mana tingkat semangat kerja

karyawan adalah dengan menilai seberapa baik komunikasi dan seberapa besar motivasi .

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antara satu individu dengan individu yang lain, dimana komunikasi sangat penting dalam organisasi dalam suatu perusahaan dengan adanya respon atau tanggapan antara manajer dengan bawahan karena komunikasi alat paling utama bagi perusahaan untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mendapatkan tujuan yang ditetapkan. Salah satu aspek penting dalam pelaksanaan pelayanan publik adalah kemampuan seseorang petugas layanan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dan masyarakat. Komunikasi adalah hal yang paling mudah dilakukan orang dalam memberikan layanan. Baik tidaknya sebuah layanan dapat diukur dari bagaimana cara petugas pemberi layanan.

Komunikasi adalah sebuah cara yang dilakukan manusia untuk mengungkapkan ide, mengekspresikan perasaan dan mencitrakan diri ketika melakukan kegiatan di sebuah perusahaan. Cara seseorang berkomunikasi akan menjelaskan tentang bagaimana dia mempersepsi dirinya dan orang lain. Dalam pelaksanaan pelayanan publik, keterampilan berkomunikasi menjadi salah satu aspek penting yang akan mempengaruhi efektifitas pelayanan publik yang diberikan. Keterampilan komunikasi juga akan menentukan bagaimana masyarakat sebagaimana pelanggan dalam merespons dan mencitrakan organisasi pemberi layanan. Berkomunikasi berarti harus mampu menempatkan manusia pada posisi yang terhormat sebagaimana pelayanan publik adalah sebuah pendapat yang dapat mengandung informasi berdasarkan hasil yang diperoleh.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan bergairah dan bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terlihat dari sikapnya yang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, tekun dan teliti dalam bekerja yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya serta datang dan pulang pada waktunya oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi karyawannya untuk memberikan motivasi mengarah kemajuan organisasi, agar perusahaan yang dijalankan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Disamping motivasi, komunikasi efektif juga mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif mendukung terciptanya semangat kerja yang tinggi yang dapat dilihat dari kedisiplinan termasuk didalamnya kehadiran waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga kontribusi yang dapat diberikan kepada perusahaan dimana tempat dia bekerja. Dengan adanya komunikasi yang efektif seorang pemimpin dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahan secara lisan dan tertulis, sehingga karyawan tersebut dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai dengan perintah atasannya sehingga kesalahan dalam mengerjakan tugas dapat ditekan sekecil mungkin.

Diharapkan dengan penyediaan media komunikasi yang lengkap akan mempermudah karyawan dalam pengerjaan tugas-tugasnya sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan atau lembaga dimana mereka bekerja.

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi Sumatera utara maka pemimpin melakukan penilaian terhadap bawahan. Adapun unsur penilaian yang digunakan adalah hasil kerja, Tanggungjawab, kerjasama, dan disiplin kerja skala yang digunakan perusahaan terbagi atas 4 kategori, yaitu:

1. Kategori kurang, dengan skala nilai lebih kecil dari 56.
2. Kategori cukup, dengan skala nilai antara 56-70.
3. Kategori baik, dengan skala nilai antara 71-85.
4. Kategori amat baik, dengan skala nilai antara 86-100.

Penilaian kurang berarti karyawan yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang tergolong kurang, sehingga perlu diberi penghargaan ataupun pelatihan untuk dapat dipertahankan dalam bidang kerjanya. Penilaian cukup berarti karyawan yang bersangkutan mempunyai kemampuan hanya sekedar cukup memenuhi persyaratan untuk tetap dipertahankan dalam bidang kinerja yang ditanganinya. Penilaian baik berarti karyawan yang bersangkutan mempunyai kemampuan lebih baik sehingga perlu dipertahankan dan diberi penghargaan yang pantas diterima sesuai dengan kelebihan yang dimiliki. Penilaian kinerja oleh pemimpin harus objektif dan tidak melibatkan emosional. Nilai kinerja cenderung menurun seperti pada

Tabel 1.1
Nilai kinerja karyawan/pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Utara.

Tahun	Kinerja	
	Nilai Prestasi	Kategori Penilaian
2012	82.26	Baik
2013	84.65	Baik
2014	68.21	Cukup
2015	65.36	Cukup
2016	67.28	Cukup
2017	64.58	Cukup
Rata-rata	72.06	Cukup

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara (2017)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 dan 2013 kinerja karyawan masih tergolong baik tetapi pada tahun 2014, 2015, 2016 dan 2017 kinerja pegawai tergolong cukup. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Indikator utama kinerja karyawan adalah kualitas hasil kerja dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Hasil wawancara dengan kepala tenaga kerja dan adminitrasi, kinerja pegawai khususnya dari hasil kerja cenderung tidak sesuai dengan standar waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan. Para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga penanganan pekerjaan menjadi lambat, dan banyak pekerjaan yang tertunda yang belum ditangani. Hal ini disebabkan pegawai kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaan karena terjadinya ketidaksesuaian

penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan sehingga semangat kerja di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menurun.

Perusahaan sangat mengharapkan setiap atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut agar dapat mencapai sasaran. Untuk itu pimpinan tentunya harus bisa mengendalikan setiap karyawan agar karyawan memiliki semangat untuk menjalankan setiap tugas mereka. Dengan demikian pimpinan harus mengetahui hal-hal yang mendukung semangat kerja dan dalam perusahaan berupa, promosi jabatan jasa produksi dan motivasi yang berupa materi ataupun sistem komunikasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Tabel 1.2
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara daftar persentase Absensi Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan/pegawai pada Tahun 2017

Tahun 2017	Jumlah Karyawan	Rata-rata jumlah karyawan yang hadir	Persentase karyawan yang hadir (%)	Rata-rata jumlah karyawan yang tidak hadir	Persentase karyawan yang tidak hadir (%)
Januari	231	216	93,51	15	6,49
Februari	231	220	95,24	11	4,76
Maret	231	221	95,67	10	4,33
April	231	219	94,81	12	5,19
Mei	231	218	94,37	13	5,63
Juni	231	217	93,94	14	6,06
Juli	231	214	92,64	17	7,36
Agustus	231	222	96,10	9	3,90
September	231	218	94,37	13	5,63
Oktober	231	216	93,51	15	6,49
November	231	221	95,67	10	4,33
Desember	231	215	93,07	6	6,93

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara (2017)

Tabel 1.2 menunjukkan perubahan terhadap kehadiran karyawan pada setiap bulanya dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2017,

yang mana persentase kehadiran yang paling tinggi terdapat pada bulan Agustus yang diperkirakan sebanyak 96,10%. Persentase karyawan yang hadir paling rendah ditemukan pada bulan Juli yaitu mencapai 92,64% kemudian diikuti pada bulan Januari dan Oktober sebesar 93,51% sedangkan Desember sebesar 93,07% dengan demikian persentase karyawan yang tidak hadir dengan jumlah maksimal pada tahun 2017 tersebut adalah sebanyak 7,36 yang terdapat pada bulan Juli. Sedangkan persentase karyawan yang tidak hadir pada bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni, Agustus, September dan November masih dibawah 7 %.

Pengertian komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan yang berorientasi laba maupun organisasi kemasyarakatan, kerjasama para anggota didalamnya mutlak diperlukan bahwa komunikasi didalam perusahaan bukan hanya dari pimpinan dengan karyawan tetapi dapat juga sebaliknya, suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar dari kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak secara vertikal maupun secara horizontal. Begitu juga hubungan antara pimpinan dan karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan karyawan dengan komunikasi yang baik dapat menjalin hubungan dan pelaksanaan tugas saat bekerja berjalan dengan baik. Di dalam organisasi atau perusahaan pemberian motivasi juga perlu diperhatikan terhadap para karyawan, karena motivasi juga sangat berperan penting untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja serta semangat kerja karyawan.

Hal tersebut mengidentifikasi terjadinya naik turunnya tingkat semangat kerja karyawan yang terlihat dari data kehadiran para karyawan pada setiap bulannya selama satu tahun dan dapat diperkirakan akan menimbulkan

dampak negatif pada kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan Penelitian dengan Judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi

merupakan pertukaran informasi antara individu dengan individu lainnya.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan atau situasi yang ada di lingkungan kerja .

4. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau tingkah laku seseorang pimpinan.

5. Kepribadian

Kepribadian merupakan sesuatu yang menonjol kepada seseorang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas dan tidak terarah yang mengakibatkan tidak tepatnya sasaran, maka penulis dapat membatasi masalah yang dibahas yaitu sebatas pengaruh komunikasi dan motivasi dan semangat kerja karyawan. Dan seperti yang tertulis pada judul skripsi yang dimaksud dengan

karyawan yaitu pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan klasifikasi dan batasan masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai pokok permasalahan yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Sumatra Utara.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi penulis
Menambah wawasan penulis dalam memahami pengaruh komunikasi dan motivasi dalam peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan dan intensif terhadap semangat kerja karyawan .

3. Bagi lembaga universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur keputusan dibidang penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

4. Bagi peneliti lainnya

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah hubungan kontak manusia, baik individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah bagian orang dari kehidupan manusia itu sendiri dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan. Pengertian komunikasi bermacam-macam sebagai mana yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Himstreet dan baty (buku purwanto) **“Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan symbol-symbol atau siknal-siknal maupun perilaku atau tindakan”**¹.

Dan menurut Wilson bangun **“Komunikasi adalah alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain”**². Berdasarkan definisi tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi adalah prosespenyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai penerima untuk memahami dan memberikan respon baik kepada pengirim.

¹Djoko Purwanto, komunikasi Bisnis, Erlangga, Jakarta, 2006, hal,4.

² Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung, 2012, hal,360.

2.1.2 Bentuk dasar komunikasi

Dalam buku karangan Djoko Purwanto ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan yaitu komunikasi verbal dan nonverbal.

1. Komunikasi verbal
2. Komunikasi nonverbal
1. Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis (*written*) maupun lisan (*oral*)

2. Komunikasi nonverbal

Komunikasi nonverbal merupakan salah satu bentuk komunikasi dimana penyampaian melalui gerakan-gerakan tubuh yang dapat dimengerti orang lain.

2.1.3 Pola komunikasi

Secara umum pola komunikasi dapat dibedakan menjadi saluran komunikasi formal dan saluran komunikasi non formal.

1. Saluran Komunikasi Formal

Dalam struktur organisasi garis, fungsional, maupun matriks, nampak berbagai macam posisi ataupun kedudukan yang masing-masing sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenangnya. Dalam kaitannya dengan proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan, ataupun dari manajer ke karyawan, pola transformasi informasinya dapat dibentuk komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) dan komunikasi diagonal.

a. Komunikasi dari atas ke bawah

Secara sederhana, transformasi informasi dari pimpinan ke bawahan merupakan komunikasi dari atas ke bawah (*top-down/downward communication*). Seorang manajer misalnya, menggunakan jalur komunikasi ke bawah dengan tujuan mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan berbagai kaitan yang ada di level bawah.³

Menurut Katz dan Khan, komunikasi kebawah mempunyai lima tujuan pokok yaitu:

1. Memberi pengarahan atau intruksi kerja.
2. Memberi informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan.
3. Memberi informasi tentang prosedur dan praktek organisasional.
4. Memberi umpan-balik pelaksanaan kerja kepada para karyawan.
5. Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi yang dapat membantu organisasi menanamkan pengertian tentang yang indah dicapai .

b. Komunikasi dari bawah ke atas

Dalam struktur organisasi, komunikasi keatas (*bottom-up/upward communication*) berarti alur informasi berasal dari bawah menuju keatas. Informasi mula-mula berasal dari para karyawan selanjutnya disampaikan ke bagian staff ahli pada bidang masing-masing manajer dan akhirnya ke pimpinan. Untuk mencapai keberhasilan komunikasi keatas, para manajer harus memiliki rasa percaya kepada para bawahannya. Kalau tidak, informasi sebgus apapun dari bawahan tidak akan bermanfaat baginya, karena yang muncul hanyalah rasa curiga atau ketidakpercayaan terhadap setiap informasi tersebut.

³ Djoko Purwanto, **Op. Cit**, hal. 12.

Mengapa demikian? Hal ini disebabkan karena para bawahan beranggapan bawahan dengan hanya melaporkan hal yang baik-baik saja, ia dapat menjaga dan menyelamatkan posisinya serta mendapatkan posisinya, serta mendapatkan rasa aman dalam suatu organisasi.

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal atau sering disebut dengan istilah komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian bagian yang memiliki posisi sejajar/sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberi informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

d. Komunikasi diagonal

Bentuk komunikasi yang satu ini memang agak lain dari bentuk bentuk komunikasi sebelumnya. Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) melibatkan komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda. Bentuk komunikasi diagonal memiliki beberapa keuntungan antara lain.

1. Penyebaran informasi bisa menjadi lebih cepat ketimbang bentuk komunikasi tradisional.
2. Memungkinkan individu dari berbagai bagian atau departemen ikut membantu menyelesaikan masalah dalam organisasi.

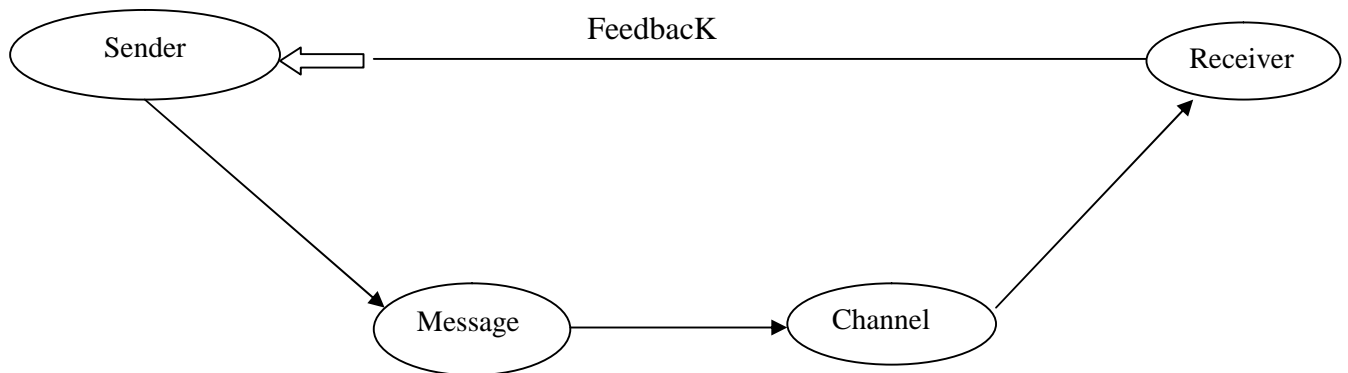
2. Saluran komunikasi informal

Dalam jaringan komunikasi informal, orang-orang yang ada dalam organisasi tanpa memperdulikan jaringan hirarki, pangkat dan kedudukan/jabatan, yang berkomunikasi secara luas. Meskipun hal-hal yang mereka perbincangkan

biasanya bersifat umum. Lebih lanjut, banyak orang lebih percaya desas desus yang didapat dari komunikasi informal sebagai sumber informasi dalam suatu organisasi.

2.1.4 Proses komunikasi

Telah dijelaskan sebelumnya komunikasi adalah penyampaian pesan yang disampaikan oleh pengirim ke penerima pesan melalui media komunikasi yang tepat. Secara sederhana proses komunikasi dapat disampaikan dalam gambar 2.2



Gambar 2.1 Proses Komunikasi

Sumber: Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung, 2012, hal. 362

Secara lebih rinci proses komunikasi dalam penyampaian pesan ini pengirim menyampaikan pesan ke penerima pesan melalui beberapa tahapan:

1. Pengirim mempunyai ide

Langkah pertama dalam proses komunikasi adalah pengirim mempunyai ide. Langkah ini dilakukan sebelum terbentuk pesan yang akan di sampaikan ke penerima pesan. Ide yang ingin di sampaikan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri pengirim, seperti suasana hati, latar belakang budaya, keadaan fisik, situasi, dan lain sebagainya.

2. Pengkodean ide

Tahap berikutnya dalam proses komunikasi adalah pengkodean (*encode*) hal ini berarti mengubah ide menjadi symbol agar dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan dengan jelas. Dalam tahapan pengkodean ini, pengirim pesan perlu dengan cermat agar pesan yang akan disampaikan tidak salah dipahami oleh penerima sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman pemaknaan pesan (*bypassing*).

3. Penyampaian pesan melalui media komunikasi

Pesan dapat disampaikan melalui media komunikasi seperti media komunikasi elektronik maupun non elektronik. Penyampaian komunikasi dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan. Penyampaian komunikasi secara lisan sangat baik digunakan bila pesan yang disampaikan relatif pendek.

4. Permintaan ide

Setelah pesan dikirim melalui media komunikasi yang tepat, maka langkah selanjutnya pesan diterima oleh penerima pesan. Penerima pesan menerima dengan membaca atau mendengar tergantung bentuk pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Penerima pesan membaca bila pesan yang disampaikan dalam bentuk tulisan, dan mendengar bila pesan yang disampaikan dalam bentuk lisan. Pada umumnya, pihak penerima pesan lebih suka mendengar daripada membaca, berarti pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan adalah dalam bentuk lisan.

5. Menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan, maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan pesan. Langkah ini merupakan langkah yang sangat penting dalam

proses komunikasi, karena berkaitan dengan pemahaman penerima pesan atas yang disampaikan oleh pengirim pesan. Hal yang sangat penting pada langkah ini berkaitan dengan cara jenis saluran yang digunakan dalam kegiatan komunikasi.

6. Umpan balik

Tahap terakhir dalam proses komunikasi adalah umpan balik (*feedback*) Umpan balik merupakan tanggapan (*respon*) penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.

2.1.5 Hambatan-hambatan komunikasi

Komunikasi adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan didalam organisasi, namun untuk memperoleh hasil komunikasi yang efektif tidak mudah karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi proses komunikasi tersebut. Faktor-faktor penghambat itu dapat berasal dari pihak komunikasi atau yang mempengaruhi efektivitas komunikasi. Menurut Efendy⁴ Adapun empat penghambat dalam komunikasi yaitu:

1. Hambatan psikologis
2. Hambatan sematis
3. Hambatan mekanis
4. Hambatan ekologis⁴

Hambatan psikologis umumnya disebabkan si komunikator sebelum melancarkan komunikasinya tidak mengkaji diri komunikan. Komunikasi sulit untuk berhasil apabila komunikan sedang sedih, bingung, marah, merasa kecewa, merasa iri hati, dan kondisi psikologi lainnya. Dalam hal ini cara mengatasinya

⁴ Onong Uchajana Effendy, **Dinamika Komunikasi**, Cetakan Keenam, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hal. 12.

yaitu mengenal diri komunikan terlebih dahulu dengan cara mengkaji kondisi psikologinya sebelum komunikasi dilancarkan dan bersikap empatik kepadanya

Hambatan sematis menyangkut bahasa yang digunakan komunikator sebagai alat untuk menyalurkan pikiran dan prasaanya kepada komunikasi salah ucap atau salah tulis dapat menimbulkan salah pengertian (*mis-undrstanding*) atau salah tafsir(*mis-unterpretation*), yang pada gilirannya bisa menimbulkan salah komunikasi (*mis communication*). Gangguan sematic disebabkan oleh aspek antropologis, yakni kata-kata yang bunyinya, tetapi memiliki makna yang berbeda. Cara untuk menghilangkan hambatan sematik dalam komunikasi yaitu seseorang komunikator harus mengucapkan pernyataan dengan jelas dan tegas memilih kata-kata yang menimbulkan persepsi yang salah, dan disusun dalam kalimat yang logis.

Hambatan mekanis dijumpai pada media yang digunakan dalam melancarkan komunikasi. Banyak contoh yang dialami dalam kehidupan sehari-hari seperti suatu ketikan huruf yang buram pada surat, gambar yang meliuk-liuk pada pesawat televisi dan lain-lain. Hambatan beberapa media komunikator dapat saja mengatasinya dengan mengambil sikap tertentu.

Hambatan ekologis terjadi disebabkan oleh gangguan lingkungan terhadap proses berlangsungnya komunikasi, jadi datangnya dari lingkungan. Contoh hambatan ekologis adalah suara riuh orang orang atau kebisingan lalu lintas, suara hujan atau petir, suara pesawat terbang lewat, dan lain-lain pada saat komunikator sedang berpidato. Situasi komunikasi yang tidak menyenangkan seperti ini dapat diatasi komunikator dengan menghindarkannya jauh sebelumnya atau dengan mengatasinya pada saat ia sedang berkomunikasi.

2.1.6 Indikator-indikator komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari suatu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima pesan untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon baik kepada pengirim pesan

Unsur-unsur komunikasi antara lain sebagai berikut:

1. Umpan balik

Merupakan isyarat atau tanggapan yang berisi kesan dari penerima pesan ke pengirim pesan dalam bentuk verbal maupun nonverbal”.⁵

2. Media komunikasi

Merupakan perantara penyampaian informasi dari pengirim ke penerima, yang bertujuan untuk efisiensi penyebaran informasi atau pesan tersebut.

3. Gangguan komunikasi

Hal-hal yang menghambat komunikasi dan merusak konsentrasi sehingga penerima pesan salah menafsirkannya.

4. Bahasa pesan

Bertujuan untuk menyingkat pola pikir pengirim pesan ke bentuk bahasa, kode atau lambang lainya sehingga pesannya dapat di pahami orang lain.

⁵ Purwanto, Op, Cit, hal 60

2.1.7 Pengertian motivasi

Pengertian motivasi menurut Malayu Hasibuan. **“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”**⁶.

Menurut Sutrisno **”motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”**⁷.

Dari pengertian motivasi yang dikemukakan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha maupun tindakan untuk mendorong setiap orang maupun karyawan agar mereka bekerja semaksimal mungkin dan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya. Ada beberapa hal tujuan motivasi merupakan bagian dari pelaksanaan kerja diri sendiri. Untuk itu Hasibuan menungkapkan 8 tujuan dari motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku.

⁶ Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan ketigabelas, PT Bumi Aksara Jakarta, 2016, hal 219.

⁷ Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Kesatu, Kencana Jakarta, 2009, hal 115

2.1.8 Tujuan motivasi

Tujuan motivasi mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tugas yang sudah diberikan kepada karyawan untuk mengabaikan tujuan tersebut. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi.

1. Memahami perilaku bawahan.

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan mengamati perilaku para bawahan masing-masing dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang mempunyai perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realitas .

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian .

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan. Mempunyai

kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.⁸

2.2 Prinsip-prinsip dalam motivasi

Prinsip-prinsip dalam motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi.
2. Prinsip komunikasi.
3. Prinsip mengakui andil bawahan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang.
5. Prinsip memberi perhatian.

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi: Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut partisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi: pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah berkomunikasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan: pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang: pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

⁸ Sutrisno, **Op.Cit**, hal 158

5. Prinsip memberi pelatihan: pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.1 Jenis-jenis motivasi

Pada umumnya motivasi terdiri dari dua jenis:

1. Motivasi positif (insentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkatkan, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

Jenis motivasi positif antara lain:

- a. Penghargaan: sebuah pengakuan yang diterima oleh karyawan mengenai kehadiran kinerjanya sehingga karyawan tersebut memiliki rasa percaya diri dalam melakukan tugasnya di dalam instansi.
- b. Partisipasi: pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam membagi kegiatan ataupun mengutamakan partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan mereka.
- c. Kebanggaan: adanya rasa bangga didalam diri seorang karyawan ketika mereka mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.
- d. Pemberian perhatian tulus: sebuah motivasi yang harus dimiliki seseorang pemimpin karena karyawan memiliki saat-saat dimana mereka harus dirangkul ketika tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik.

- e. Pemberian informasi: ada kalanya karyawan akan merasa termotivasi apabila mereka mendapatkan informasi yang jelas didalam perusahaan, dan dengan informasi-informasi yang ada maka mereka mau mengerjakan apa yang menjadi tugas mereka.
 - f. Persaingan: pemimpin memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersaing dalam perusahaan seperti dipercayakan untuk memegang sebuah tugas atau tantangan yang juga diberikan kepada orang lain sehingga karyawan merasa diperhitungkan keberadaanya didalam perusahaan.
2. Motivasi negatif (insentif negatif) Manajer memotivasi bawahanya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaanya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Adapun jenis-jenis motivasi negatif adalah.
- a. Teguran: pemimpin memberikan peringatan berupa kata-kata yang mengevaluasi kerja yang ada pada karyawan.
 - b. Tindak hukuman: sanksi langsung yang diberikan kepada karyawan yang menyangkut keberadaanya di dalam instansi, seperti:
 - 1. Menghapus sebagian hak yang dimilikinya oleh karyawan.
 - 2. Didenda
 - 3. Pemberhentian sementara (*schorsing*)
 - 4. Penurunan pangkat (*Demotion*)

Dari kedua jenis motivasi diatas memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, dan biasanya pada instansi kedua jenis motivasi ini digunakan sekaligus agar seimbang.

2.2.2. Alat-alat komunikasi

Alat-alat motivasi dapat dibagi menjadi tiga bagian:

1. Intensif Berbentuk Materi (*Material intensif*), yang termasuk didalam intensif berbentuk materi adalah segala dorongan atau perangkat bentuk uang. Uang yang dimaksud dapat berupa gaji missal: gaji bulanan, gaji mingguan atau harian, dan memberikan bonus, tunjangan tahunan. Disamping itu juga instansi memberikan asuransi atau jaminan yang memberikan keamanan dari segi kesehatan kepada karyawan
2. Intensif Semi Materi (*Semi Material Intencive*) yang tergolong dalam jenis motivasi ini adalah segala daya dorongan dan perangsang yang berbentuk benda, missal dalam bentuk hadiah pada hari-hari besar seperti Tahun Baru, Hari Natal, dan Idul Fitri dan ada juga instansi yang menyediakan fasilitas yang dibutuhkan untuk pribadi seperti fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam.
3. Intensif Tidak Berbentuk Materi (*Non Marerial Intensive*) yang termasuk dalam alat motivasi ini adalah segala perangsang yang tidak dapat diukur atau dinilai dengan uang namun motivasi ini berkaitan dengan kepuasan kerja dan pengembangan dari karyawan itu sendiri misal penempatan posisi di tempat yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan, mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja secara sistematis, kenaikan pangkat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan setiap individu akan termotivasi adanya pemberian insentif berbentuk materi, semi materi dan tidak materi untuk memacu semangat kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.3 Indikator-indikator motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Robbins bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh Kebutuhan fisik, Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan alat penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor-faktor kebutuhan tersebut penulis menurunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Adapun penjelasan dari indikator-indikator diatas sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhann seseorang akan makanan, minuman,tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya.

2. Kebutuhan keamanan

Merupakan kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.⁹

3. Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan

Merupakan seseorang akan faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. Pengakuan Aktualisasi Diri.

Merupakan pertumbuhan, pencapaian potensi diri dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

2.2.4. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan elemen didalam diri setiap karyawan yang memungkinkan mereka merasa nyaman, aman bahkan menikmati proses di dalam bekerja. Ada banyak ciri-ciri yang menunjukkan bahwa dalam diri karyawan terdapat semangat kerja yang tinggi seperti adanya gairah, rasa bahagia, optimisme dalam menjalankan tugas di perusahaan. Namun sebaliknya apabila karyawan suka membantah, sering menyakiti hati teman sekerja, tidak ada

⁹ Stephen P. Robbins, *Manajemen*, Edisi kesepuluh, Erlangga, Jakarta, 2002, hal 110

ketenangan ketika bekerja maka sudah dipastikan bahwa semangat kerja di dalam seorang karyawan tersebut rendah.

Maka akan sangat tidak baik apabila dalam diri karyawan sudah tidak ada semangat kerja lagi yang membuat mereka bekerja dengan baik bahkan memiliki prestasi kerja yang diinginkannya. Berikut pendapat menurut para ahli mengenai semangat kerja. Menurut Hasibuan **“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”**¹⁰.

Menurut Nitisemito bahwa **“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”**¹¹.

Dapat disimpulkan semangat kerja merupakan kemauan setiap individu atau kelompok untuk bekerja dengan giat, disiplin, teratur serta memiliki rasa tanggungjawab dan sikap sukarela dalam mengerjakan pekerjaannya dan semangat kerja merupakan adanya dorongan diri sendiri serta kemauan yang benar-benar merupakan dari hati karyawan tersebut mencapai tujuan organisasi. Adapun beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja para karyawan, diantaranya:

1. Upah/ gaji yang cukup

Seseorang menjadi pekerja/ karyawan karena mereka menginginkan upah/ gaji untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Pemberian intensif

¹⁰ Hasibuan, **Op. Cit**, hal 94

¹¹ Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Ghania Indonesia, Jakarta, 2012, hal, 96

Besarnya upah yang harus diperhatikan maka untuk mendapatkan hasil langsung dapat diterapkan sistem-sistem intensif.

3. Memenuhi kebutuhan rohani

Dalam usaha untuk menimbulkan/ meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka setiap manajer harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan rohani mereka dan berusaha untuk memenuhinya.

4. Menempatkan Bekerja pada tempat yang tepat

Setiap manajer harus berusaha untuk dapat menempatkan pekerja/karyawan pada tempat yang tepat, sehingga akan sesuai akan kemampuan, atau bakat yang dimilikinya.

5. Memberikan kesempatan untuk maju

Setiap pekerja/karyawan akan timbul Semangat dan kegairahan kerjanya apabila mereka itu mempunyai harapan untuk maju.

2.2.5. Indikator semangat kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyaknya faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengupahan, kondisi kerja, promosi jabatan, komunikasi, dan pendidikan.

“Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam semangat kerja menurut Malayu Hasibuan:

1. Absensi
2. Kerja sama
3. Disiplin
4. Kepuasan kerja”

Adapun penjelasan dari indikator-indikator diatas sebagai berikut:

1. **Absensi merupakan Menunjukkan bahwa ketidak hadiran pegawai pada hari-hari jam kerja.**
2. **Kerja sama merupakan Kerja sama dengan rekan kerja, atasan bawahan dalam unut bekerja serta dengan instansi lain.**
3. **Kepuasan kerja merupakan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas di objek penelitian sangat rendah karena pemimpin tidak maksimal memenuhi harapan karyawan.**
4. **Disiplin merupakan menunjukkan disiplin pegawai sangat rendah dengan indikasi ketidakhadiran pada jam kerja.”¹²**

2.3. Tinjauan Empiris

1. Penelitian yang dilakukan Yanti Agustina dengan judul. **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Medan.”**¹³ Berdasarkan hasil yang menggunakan analisis yang menggunakan penguji parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh dan motivasi berpengaruh signifikansi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertahanan Naional Medan. Dapat dilihat melalui uji simultan uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96,274 > 2,736$) dimana $t_{hitung} > t_{hitung}$ Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai berikut: yaitu ($5,80 > 0 1,675$) yang artinya komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien

¹²Hasibuan **Op,Cit** hal 89

¹³ Yanti Agustina dengan judul **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Medan**, Perpustakaan Universitas HKBP Nommensen, 2013

determinasi diperoleh oleh nilai R^2 sebesar 0,851 yang berarti variabel komunikasi dan motivasi sebesar 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,9% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Dewi kaertini L. tobing dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat kerja karyawan pada Kementrian perindustrian Medan**”¹⁴. Berdasarkan hasil penghitungan uji regresi linear diperoleh $Y=18,055+ 0,024X_1 + 0,180 X_1 + 0,441 X_2$ yang artinya komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil uji parsial (uji-t) variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,978 > 1,679$) yang artinya komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan sedangkan untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,885 > 1,679$) yang artinya motivasi secara varsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan . Melalui uji simultan (uji-F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,578 > 2,81$), sehingga variabel komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

¹⁴Dewi kartini tobing dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kementrian perindustrian medan**, Perpustakaan Universitas HKBP Nommensen, 2016

2.4. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah satu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yaitu variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

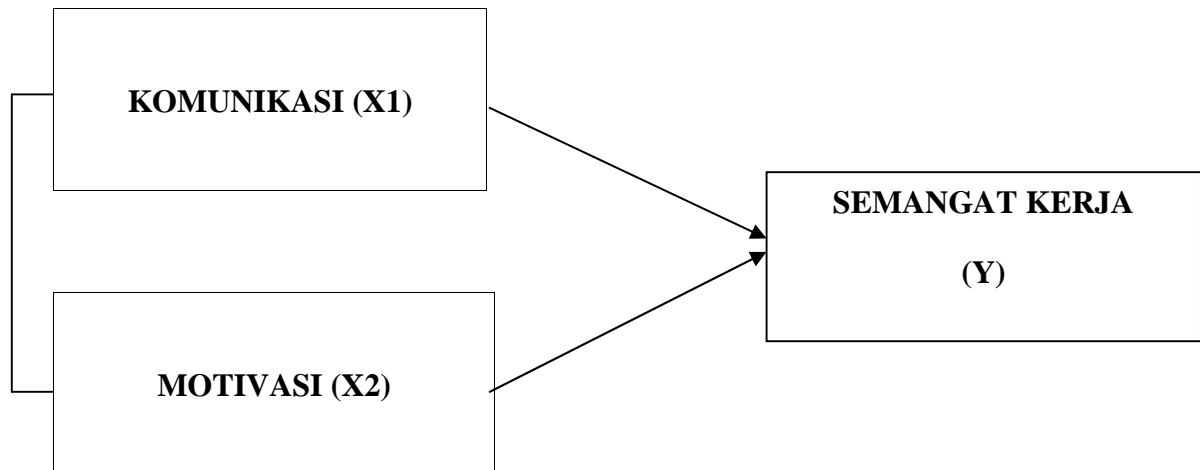
Menurut Wilson bangun **“Komunikasi adalah alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain”**.¹⁵

Menurut Melayu Hasibuan **“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”**.¹⁶

Komunikasi dan motivasi yang diterapkan dengan baik pada suatu organisasi akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bekerja sama pada suatu instansi. Hal ini disebabkan karena adanya interaksi antara pihak atasan kepada bawahan dan bawahan dengan bawahan. Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas maka dapat dibuat skematis kerangka berpikir dalam penelitian ini, yaitu dimana variabel komunikasi dan variabel motivasi secara langsung berpengaruh semangat kerja karyawan yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

¹⁵ Wiloson Bangun, Op, Cit, hal, 239

¹⁶ Hasibuan, Op, Cit, hal 219



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis rumusan masalah

Hipotesis tidak lain merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang keberadaanya harus di uji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini maka dapat dibuat hipotesis:

- 1.** Pengaruh komunikasi secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.
- 2.** Pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.
- 3.** Pengaruh komunikasi dan motivasi secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan statistik induktif parametrik. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik induktif parametrik adalah digunakan untuk menguji parameter populasi melalui sampel atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro **“Populasi kelompok elemen yang lengkap, dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”**.¹⁷ Jumlah keseluruhan populasi yang akan diteliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera utara adalah sebanyak 231 orang.

Menurut Kuncoro **“sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian”**.¹⁸ metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan teknik penentuan jumlah sampel pada penelitian dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

¹⁷ Mudrajad Kuncoro, **Manajemen Penelitian Bisnis**, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2013, hal 118.

¹⁸ **Ibid**

Dimana:

N : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan yang masih dapat Ditolelir
sebesar 10%

$$= \frac{231}{1+231 \cdot 0,12}$$

$$n = 69,78 \text{ Responden}$$

Maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan.

3.3 Metode pengambilan sampel

Teknik pemilihan sampel dalam pemilihan menggunakan metode pengambilan sampel *proposionate stratified random sampling*. Menurut sugiyono” **Proposionate stratified random sampling digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara profesional**”.¹⁹

Maka pengambilan sampel yang dimaksud adalah dengan menggunakan pertimbangan dengan menentukan sampel dari bidang atau lainya dalam instansi tersebut sehingga didapat informasi yang menyeluruh mengenai variabel yang diteliti. Dalam hal ini penulis mengambil sampel berdasarkan golongan setiap karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sumut.

Tabel 3.1

Daftar Data Proporsionate Stratified Random Sampling

Golongan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
-----------------	--------------------------	------------------------

¹⁹ Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kelimabelas, Alfabeta, Bandung, 2010 hal 118

Golongan I	6	$6/231 \times 70 = 1$
Golongan II	20	$20/231 \times 70 = 6$
Golongan III	189	$189/231 \times 70 = 57$
Golongan IV	16	$16/231 \times 70 = 5$
Total	231	70

Sumber: Dinas Tenaga kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Utara (2017)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Merupakan data data melalui proses percakapan dalam bentuk tanya jawab secara langsung dengan pihak berwenang memberikan data yang dibutuhkan.

2. Studi Dokumentasi

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan informasi dari buku-buku, tulisan ilmiah, internet dan literature lainnya yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Kuisisioner (Angket pertanyaan)

Merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau tulisan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

3.5 Instrumen penelitian

Instrumen adalah suatu seni pengumpulan data karena memerlukan kesabaran dan pengalaman dalam menyusun instrument data yang dapat dipercaya dan valid. Untuk itu penulis menjadikan kuisisioner sebagai instrument penelitian dengan mempertimbangkan dibawah ini.

1. Menyusun pertanyaan yang mudah dimengerti responden.

2. Membuat pertanyaan yang benar-benar sesuai dengan pemahaman responden, yang berarti responden mengerti bagaimana cara menjawabnya.
3. Memilih pertanyaan-pertanyaan yang tepat untuk diajukan.
4. Menyusun intruksi secukupnya, mudah dibaca dan dapat dimengerti oleh responden.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, dan hipotesis yang diajukan maka variabel variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependent*). Dimana variabel bebas adalah komunikasi (X₁) dan motivasi (X₂), sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja (Y). Untuk memperjelas variabel yang didefinisikan, maka penulis memaparkan defenisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya memberikan pemahaman yang lebih jelas dalam penelitian ini.

1. Komunikasi (X₁) suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang bisa digunakan untuk mentransfer pesan dan pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.
2. Motivasi (X₂) Pemberian daya bergerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka lebih semangat untuk bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan.
3. Semangat kerja (Y) karyawan harus menunjukkan bahwa seorang karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol, sinyal-signal, maupun perilaku atau tindakan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Umpan balik b. Media komunikasi c. Gangguan komunikasi d. Bahasa pesan 	Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert
Semangat kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	<ul style="list-style-type: none"> a. Absensi b. Kerja sama c. Disiplin d. Kepuasan kerja 	Likert

3.6 Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentan sosial. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan di ukur telah dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak atau dasar untuk menyusun bagian-bagian instrumen yang ada dalam hal ini pertanyaan berbentuk pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap

variabel-variabel yang di uji pada setiap jawaban akan diberikan skor atau angka seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3 Skala likert

Keterangan	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Ragu ragu	3
d. Tidak setuju	2
e. Sangat setuju	1

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dengan:

3.7.1 Metode deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkan untuk dianalisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.7.2 Uji validasi dan Realibitas

3.7.2.1 Uji validitas

Uji vadilitas digunakan untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai alat instrumen penelitian. Untuk menguji validitas konstruknya dilakukan dengan menguji masing-masing pertanyaan dengan menggunakan *product moment correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *software spss 23. for windows*

3.7.2.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha, dimana suatu hasil dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60) Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas pada penelitian ini di olah dengan menggunakan aplikasi *software spss 23 for windows*

3.7.3 Uji Asumsi klasik

Setelah pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan, lebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang dilakukan yaitu.

3.7.3.1 Uji normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat Normal plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas:
 - Apabila p-value (pv) < (0,05) artinya data tidak berfungsi normal
 - Apabila p-value (pv) > (0,05) artinya data berdistribusi normal

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residul atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas, yakni varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

3.7.3.3 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu ada kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode mendianognosa adanya *multicolinearity* adanya dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflaton faktor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF tertinggi, karena

I/Tolerance. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah tolerance kurang dari ,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3.7.3.4 Persamaan Regresi linear Berganda

Metode analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda yang dimana variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin) dan variabel terikat (prestasi). Didalam menganalisis data ini, penulis juga menggunakan bantuan aplikasi *software spss 21 for windows*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien Regresi Komunikasi

b₂ = Koefisien Regresi Motivasi

e = *Error* (tingkat kesalahan)

3.7.3.5 Uji parsial (uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk pengujian yang berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel komunikasi (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap semangat kerja (Y) untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu software spss 21 for windows.

Pengujian hipotesis di lakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Artinya komunikasi dan motivasi (variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (variabel terikat)

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak.

Artinya komunikasi dan motivasi (variabel bebas) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (variabel terikat).

3.7.3.6 Uji signifikansi simultan (uji-F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel semangat kerjanya (Y). Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software spss 23 for windows*. Hipotesis yang diujikan adalah sebagai berikut: $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya komunikasi dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumut.

$H_0 : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0$, artinya komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumut.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Artinya komunikasi dan motivasi (variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (variabel terikat).

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 atau H_1 ditolak

Artinya komunikasi dan motivasi (variabel bebas) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (variabel terikat).

3.7.3.7 koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (komunikasi dan motivasi) untuk menjelaskan variabel dalam variabel terikat (semangat kerja). Jika R^2 semakin mendekati 1 berarti kemampuan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai variabel besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 maka kemampuan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh kecil. Pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software spss 23 for windows.

