

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menjadi pusat keunggulan bersaing organisasi yang tidak bisa ditiru oleh organisasi yang lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan. Sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah, karena perannya untuk mengimplementasikan strategi sangat penting yaitu sebagai objek pelaksanaan dari strategi organisasi. SDM merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi (Widiana dan Heryanda 2023).

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Aditya, Dengo, dan Palar 2020).

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu

organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya. Pendapat Wakhid “jika lingkungan kerja nyaman dan aman serta motivasi kerja tinggi, maka kinerja Pegawai meningkat”. Ketika instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi pegawai dalam bekerja maka pegawai akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Widiana dan Heryanda 2023).

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring 2020) secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini juga, berkesenjangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.

Sumber daya manusia berperan dalam kegiatan pembangunan nasional, dengan dukungan sumber daya manusia kompeten, berkualitas, mau bekerja sama dengan memiliki kinerja kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan terealisasi baik. Tujuan melakukan menganalisis kinerja Pegawai di kantor kecamatan wilayah Jakarta Pusat (Noviherni dan Kholillah 2023). Berdasarkan penelitian (Kristanti 2019), kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama.

Kinerja seseorang juga merupakan fungsi perkalian dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*).

Dari wawancara permasalahan kinerja Pegawai yang kurang dalam mengefisienkan waktu dalam bekerja. Banyak Pegawai yang terlambat, izin dan tidak ada kabar. Selain itu pimpinan dianggap kurang komunikatif dalam bekerja sehingga Pegawai cukup kesulitan dalam menghadapi situasi tersebut. Pimpinan dalam membuat keputusan tidak maksimal dan tidak tegas dalam memberikan sanksi pada Pegawai. Pegawai kurang berdisiplin seperti belum semua berpakaian sesuai SOP dan masuk kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan membuat terjadinya penurunan kinerja Pegawai. Menurunnya kinerja Pegawai disebabkan karena gaya kepemimpinan tidak sepenuhnya memperhatikan Pegawai di karenakan pimpinan mempunyai kesibukan yang tidak dapat memfokuskan hanya pada satu Pegawai sehingga kemungkinan kecil adanya apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kinerja Pegawai.

Dari penjelasan kinerja Pegawai diatas untuk meningkatkan kinerja tersebut maka diperlukan motivasi kerja. Memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat Pegawai terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. memberikan motivasi kerja kepada Pegawai dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh instansi pemerintah.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai, karena jika motivasi kerja Pegawai tinggi maka Pegawai akan tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Menurut

Sinungan menyatakan dengan motivasi yang tinggi akan membuat seorang Pegawai akan bekerja keras sehingga mendorong Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik hingga disiplin kerja karyawan tersebut tinggi (Bagia 2020). Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan Hasibuan (2012) yang menyatakan jika motivasi kerja Pegawai tinggi maka Pegawai tersebut akan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Hal yang menjadi penentu suatu keberhasilan organisasi yaitu dengan memberikan motivasi kepada Pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan motivasi akan membuat kenaikan yang sangat signifikan bagi kinerja seorang Pegawai dalam mengemban tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, karena dengan motivasi yang tinggi maka Pegawai akan terdorong untuk berkerja dengan baik hingga menghasilkan kinerja maksimal. Semakin tinggi motivasi kerja Pegawai maka kinerja Pegawai yang dihasilkan akan baik (Bagia 2020). Hal yang diungkapkan tersebut didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh (Dewi 2016) yang menunjukkan hasil dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan teori dan kajian empirik tersebut maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa motivasi kerja seorang Pegawai dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

Solusi lain yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan ini adalah meningkatkan komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi sebagai yaitu Komunikasi ke Bawah, Komunikasi ke Atas dan Komunikasi Horizontal. Komunikasi ke bawah artinya

bagaimana Pegawai mampu berkomunikasi dengan Pegawai atau orang yang memiliki jabatan yang lebih rendah dari dia (Sari 2023).

Komunikasi ke atas adalah kemampuan Pegawai dalam berkomunikasi dengan atasan. Dan komunikasi horizontal adalah kemampuan komunikasi dengan sesama Pegawai. Komunikasi merupakan senjata utama dalam dunia kerja. Komunikasi merupakan suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi Pegawai yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing Pegawai (Sari 2023).

Filosofi berdirinya pemerintahan adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi dan memfasilitasi kepentingan dan kebutuhan masyarakat akan barang atau jasa yang memiliki karakteristik barang publik yang perlu pengaturan dalam pemenuhannya. Pemerintah merupakan suatu entitas yang memiliki fungsi dan tujuan memberikan pelayanan kepada kelompok masyarakat yang dinaunginya, dengan menjalankan peran sebagai organisasi publik yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai organisasi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan dan ditetapkan sebelumnya (Zega dkk. 2023).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian di Kantor Camat Medan Marelan mengenai variabel Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan terkait judul dari penelitian ini “Pengaruh Motivasi Kerja dan

Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Marelan.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai atau Pegawai memiliki tingkat yang masih rendah dan masi perlu ditingkatkan dalam mendapatkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas di sebuah instansi.
- b. Komunikasi kerja yang dimiliki oleh beberapa pegawai memiliki komunikasi yang baik dan ada juga yang tidak baik. Dalam memberikan atau menyampaikan pesan masih sedikit kurang jelas dan sebagian ada yang jelas dan tepat dalam memberikan informasi kepada rekan kerja yang lain.
- c. Kinerja Pegawai yang masih dalam kategori rendah. Banyak dari Pegawai dari sebuah instansi tidak mengikuti SOP dari tempat dimana ia bekerja, sehingga banyak yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan dari sebuah instansi.

1.3. Batasan Masalah

Dari penjelasan dalam latar belakang diatas dan dirumuskan didalam indentifikasi masalah maka peneliti membatasi penelitian ini dalam mengkaji jauh lebih mendalam terkait pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Medan Marelan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان ?
- b. Seberapa besar pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان ?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki manfaat sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di kantor camat Medan Marelان. Temuan dan hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan teori dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam

mengoptimalkan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori dan praktik terkait manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan Pegawai dan perusahaan secara keseluruhan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan masukan yang baik oleh pegawai Kantor Camat Medan Marelan sehingga motivasi kerja para pegawai dapat meningkat dan komunikasi kerja pegawai akan berjalan dengan .baik begitu juga akan menyebabkan dampak pada kinerja pegawai akan meningkat dan baik.

1.6.3. Manfaat Peneliti Selanjutnya.

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya untuk mengasah ketajaman berfikir peneliti, memperluas pengetahuan, memberikan informasi pengetahuan baru mengenai variabel yang terdapat didalam penelitian ini dan mendorong rasa ingin tahu peneliti untuk dapat menambahkan variabel lain didalam penelitian ini. Selain ini, manfaat lainnya adalah Menjadi bahan acuan bagi para peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan hasil penelitian yang telah dibuat.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Sehingga, mereka termotivasi sesuai kebutuhannya. Namun, dengan kinerja Pegawai dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada Pegawai tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik (Maharani, Supriatin dan Puspitawati 2023).

“Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu”. Motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan”. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri

individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu (Seo, Rumampuk dan Potola 2020).

Motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi. Agar bisnis tetap kompetitif dan mengamankan Pegawai berkualitas tinggi, manajemen sumber daya manusia harus dioptimalkan semaksimal mungkin. Karena itu diperlukan bagi perusahaan untuk mampu menghasilkan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi tujuan pencapaian yang telah ditetapkan untuk organisasi (Abdullah dan Winarno 2022).

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi, Pegawai juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya.

2.1.2. Aspek Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut (Sobri, Lilianti dan Robyardi 2021) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari Pegawai Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada Pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- c. Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki Pegawai terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi Pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian

menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Menurut (Setiawan, 2021) mengemukakan 3 indikator dalam Motivasi kerja:

- a. Perilaku (*direction of behavior*) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih Pegawai untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar Pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar Pegawai bekerja keras untuk perusahaan.
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut (Larasati, Adriansyah dan Rahmah 2021) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik

- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan Pegawai, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.1.3. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya di lingkungan sebuah organisasi. Dorongan tersebut dapat berkembang menjadi motivasi berprestasi apabila dalam bekerja seorang Pegawai atau anggota organisasi berusaha mencapai hasil secara maksimal sebagai prestasi terbaiknya. Motivasi juga dapat berubah dan berkembang menjadi motivasi persaingan apabila seorang Pegawai/anggota organisasi berusaha mencapai hasil maksimal yang lebih baik dari hasil atau prestasi orang/anggota organisasi lainnya di dalam organisasi yang sama.

Tujuan motivasi kerja menurut (Pristiyanti, 2016) antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan Pegawai perusahaan

- d. Meningkatkan kedisiplinan Pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan Pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi Pegawai
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Lustono dan Anisa 2019) Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar Pegawai yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Motivasi kerja juga patut didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga Pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Selfiana dan Widjajanti 2023) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja Pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan Pegawai perusahaan.

2.2. Komunikasi Kerja

2.2.1. Pengertian Komunikasi Kerja

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (*common*), sama atau saling memahami. komunikasi merupakan transmisi

informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi (Sobri, Lilianti dan Robyardi 2021).

Komunikasi memegang peranan yang amat penting dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi menjadi alat yang utama dalam menjalankan roda organisasi. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara atasan dan pegawai yang ada dibawahnya. Akan tetapi, dalam kenyataannya kadangkala komunikasi antar pegawai masih belum berjalandenburg baik. Jika dalam proses penyampaian informasi tidak patut dan terjadi distorsi, maka komunikasi semacam ini dapat dikatakan komunikasi yang tidak efektif atau mengalami kegagalan. Kegagalan berkomunikasi bisa terjadi karena banyak hambatan-hambatan. Salah satu hambatan yang ditimbulkan dari unsur manusia yang terlibat di dalamnya ialah karena persepsi yang berbeda (Apenida dan Fau 2021).

Komunikasi yang komunikasi yang efektif mampu adalah untuk menghasilkan perubahan sikap pada orang yang terlihat dalam komunikasi. Tujuan komunikasi yang efektif adalah memberi kemudahan dalam memahami pesan yang disampaikan antara pemberi pesan dan penerima sehingga bahasa lebih jelas, lengkap, pengirim dan umpan balik seimbang, dan melatih menggunakan bahas nonverbal secara baik (Lustono dan Anisa 2019).

Komunikasi kerja adalah sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun non-verbal antara satu orang ataupun kelompok dengan orang tau kelompok lain dalam sebuah organisasi eksternal maupun

internal. Sebuah komunikasi memang sebuah kegiatan yang sangat diperlukan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, serta untuk membangun rasa kepercayaan satu sama lain serta meningkatkan produktivitas.

2.3.2 Aspek Komunikasi Kerja

Menurut (Sobri, Lilianti, dan Robyardi 2021), menyatakan bahwa aspek komunikasi yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

- a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur.
- c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

b. Keterampilan (*skills*)

- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (*attitude*)

- a) Memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
- b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut (Arwan 2018), indikator komunikasi kerja, sebagai berikut:

- 1) Pemahaman, pegawai mampu memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator atau atasan.
- 2) Kesenangan, apabila komunikasi berhasil maka akan terjadi interaksi yang menyenangkan untuk memupuk hubungan yang insan antar pegawai, pegawai

mendengar komunikasi pegawai lain dan saling bertukar informasi yang dimiliki.

- 3) Pengaruh pada sikap, jika seorang komunikan menerima pesan kemudian sikapnya berubah dengan makna pesan tersebut, hal ini dilakukan agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- 4) Hubungan yang makin baik, sering kali komunikasi yang dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau memengaruhi sikap semata, tetapi dibaliknya untuk membina hubungan yang baik antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
- 5) Tindakan, pegawai dengan atasan yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai pesan yang dikomunikasikan. Antar pegawai melakukan kerja sama dengan arahan informasi yang disampaikan oleh atasan.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya. Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) serta komunikasi yang berlangsung antara pegawai dengan jenjang atau tingkatan yang sama (*horizontal communication*) (Asri, 2022).

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan Pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar

hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dengan tujuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Esthi dan Marwah 2020).

Kinerja Pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi) Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, reward dan punishment, serta kinerja dan beberapa aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rombe dan Dongoran 2021).

Dari penjelasan para ahli diatas dapat ditarik benang merah kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kinerja seseorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap Pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan suatu tugasnya. Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

2.3.2. Aspek Kinerja Pegawai

Menurut (Esthi dan Marwah 2020) bahwa aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: merupakan hasil kerja Pegawai yang dinyatakan dalam istilah hasil tanpa cacat.

- b. Kuantitas: merupakan hasil kerja Pegawai yang dinyatakan dalam istilah jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: merupakan hasil kerja Pegawai yang diselesaikan sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas: merupakan memaksimalkan segala sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) sehingga hasil dari setiap divisi akan meningkat.
- e. Kemandirian: merupakan cara kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana Pegawai tersebut tidak mengandalkan orang lain dalam bekerja.

Kinerja Pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja Pegawai ada yang baik dan ada yang buruk. Semua hal tersebut tergantung dari masing-masing individu Pegawai tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja Pegawai yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja Pegawai yang diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan *standard*.

Menurut (Rombe dan Dongoran 2021) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian sebagai berikut:

- a. Faktor internal meliputi sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward dan punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

- b. Faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja. Jenis latihan dan pengawasan, upah dan lingkungan sosial.

2.4. Penelitian Terdahulu

Peninjauan perlu dilakukan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya untuk meneliti penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Marelan” hal ini dilakukan sebagai pembandingan atas penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut :

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sihaloho dan Siregar 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	(Sazly dan Permana 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang	1. Lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	(Nisyak, 2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4	(Murgianto, Sulasmi, dan Suhermin 2016)	<i>Effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation and performance of employees at integrated service office of east Java</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	(Melisa dan Subarto 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber: Jurnal Ilmiah Penelitian

2.6. Kerangka Konseptual

Menurut (Wardoyo, Sinaga, dan Anggi 2023) kerangka konseptual merupakan suatu struktur teori yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fenomena atau fakta baru. Kerangka konseptual memberikan alasan dasar untuk mempertimbangkan manfaat solusi alternatif untuk masalah variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelan. Menurut (Alfianika et.al 2023) motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimana setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain yang disebut juga motivasi internal. Dalam

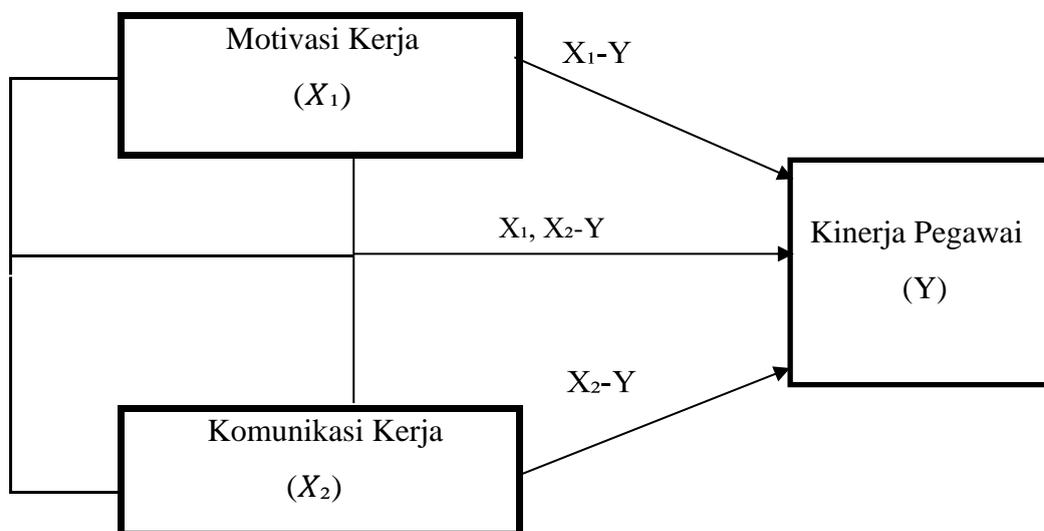
menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang pegawai mungkin saja dapat melakukan dengan baik mungkin tidak baik.

Bila pekerjaan itu dilakukan dengan baik, itu yang diharapkan yang nantinya memberikan hasil kerja (prestasi) yang baik. Jadi, agar pegawai tersebut mau bekerja dengan baik tentu perlu diberikan dorongan (motivasi) dengan memperhatikan apa yang dapat mendorong pegawai, dorongan itu tidak lain adalah memenuhi kebutuhan pegawai dipenuhi maka si pegawai akan memberikan tenaga, waktu, dan pikirannya sepenuhnya kepada kantor camat medan marelan. Jadi dengan demikian, adanya motivasi kerja bagi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Selain motivasi, peran dari komunikasi juga sangat penting bagi suatu pegawai di sebuah kantor camat medan marelan. Menurut (Mirnasari dan Sari 2020) komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan mauun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Dari kerangka konseptual diatas, peneliti membuat sebuah gambar kerangka penelitian untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti yaitu motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai dikantor camat medan marelan. Kerangka konseptual dibawah ini dapat dilihat pada gambar 2.1, sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesa penelitian adalah jawaban sementara atau dugaan yang harus diuji kebenarannya (Sugiyono 2013). Dikatakan sementara karena jawaban yang

diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah peneliti kemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat.
- b. Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat.
- c. Motivasi kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat.