

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkap dalam kata kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Dalam deskripsi konseptual ini akan dijelaskan mengenai teori yang sudah digunakan dalam penelitian. Beberapa yang harus diketahui sebagai deskripsi secara konseptual. Diantaranya sebagai berikut:

2.1.1 Motivasi kerja

Menurut Soetrisno, n.d. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan (Wibowo, 2018).

Secara umum, motivasi kerja merujuk pada kondisi psikologis yang membentuk dorongan internal maupun eksternal yang membuat seorang pegawai bersedia, bersemangat, dan berkomitmen untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Motivasi kerja menjadi pondasi penting yang menentukan produktivitas, kualitas layanan, dan juga tingkat keterikatan pegawai dalam sebuah organisasi.

Ketika motivasi berada dalam kondisi yang baik, pegawai akan menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi, kemampuan adaptasi yang kuat, serta konsisten dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat memperkuat motivasi dalam perilaku kerja yang produktif dan berkelanjutan, terutama ketika sumber pendorongnya berasal dari keyakinan dan nilai yang diyakini individu sebagai bagian dari pencapaian pribadinya.

Motivasi kerja sering dipahami sebagai daya penggerak internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mempertahankan perilaku, dan mengarahkan energinya demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai kepribadian atau kecenderungan seseorang agar termotivasi terhadap kinerja karyawan. Misalnya, jika karyawan bertujuan untuk mendapatkan uang, motivasi mereka dicirikan sebagai eksternal. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi secara intrinsik terlibat dalam pekerjaan untuk kesenangan yang diperoleh dari proses itu sendiri, berpotensi tanpa didorong oleh tujuan kerja yang eksplisit (Deci et al., 2017).

Motivasi kerja pada dasarnya adalah mekanisme psikologis yang menghubungkan keinginan pribadi dengan tuntutan organisasi. Motivasi tumbuh Ketika individu percaya bahwa usaha mereka dapat menghasilkan kinerja yang baik dan memberi imbalan yang bernilai. Menurut Muhdar (2015) agar suatu organisasi menjadi efektif, individu harus menyesuaikan diri dengan sistem tersebut, mampu menjalankan peran mereka dengan standar minimal untuk mencapai kinerjanya, dan menunjukkan perilaku yang inovatif dan memiliki motivasi diri untuk menjalankan fungsi organisasi. Hal ini juga dapat membantu

karriyawan dalam menjalakn tugas dan kewajiban dengan lebih optimal dan efektif di lingkungan pekerjaan.

Menurut Taufik et al (2022) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memepengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesial sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan berasal dari dalam diri orang lain. Motivasi ini dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, memberikan kepuasan, mencapai tujuan, atau memberikan harapan positif di masa depan (Irfan, 2024). Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang muncul karena keinginan, kebutuhan, dan harapan yang dianggap sebagai sesuatu yang bermakna dalam pembentukan diri seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa individu tidak hanya berupaya memenuhi tuntutan tugas, tetapi juga mengejar kepuasan batin yang lahir dari proses pencapaian itu sendiri. Motivasi tidak hanya jadi pendorong tindakan, tetapi befungsi sebagai arah psikologis yang membantu individu dapat mencapai tujuan dalam bekerja.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2018) mengatakan bahwa indikator Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar adalah kebutuhan untuk hidup, yang dapat dilihat dari penyediaan sarana dan prasarana serta kesempatan untuk bersantai.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Ini dapat dilihat dari perlakuan atasan yang memberikan jaminan keselamatan kerja, dll.

3. Kebutuhan Sosial

Ini dapat diukur melalui persyaratan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bekerja dalam kelompok.

4. Kebutuhan Pengakuan

Ini dapat diukur melalui pemberian, perhatian, dan penyebaran ide yang diterima.

5. Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri

Indikator ini menunjukkan bahwa ada peluang untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berupa uang, barang, atau jasa yang merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan karena kontribusinya kepada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan di mana karyawan bekerja di suatu perusahaan. Kondisi kerja yang baik mencakup hal-hal yang membuat pekerja dapat melakukan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk kelancaran pekerjaan mereka.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang diinginkan dan dicapai oleh semua karyawan Tidak ada standar yang sama untuk setiap orang karena manusia itu unik.

5. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan atasan tentang apakah karyawan telah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau ditolak.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) bahwa indikator motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat ditempat kerja misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di perusahaan.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini adalah rasa aman fisik, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas dan bahaya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama seperti interaksi yang baik antar sesama karyawan.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang seperti perhatian dan reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan seperti motivasi dari pimpinan.

Dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu bahwa motivasi kerja memiliki 5 indikator menurut teori dari Mangkunegara yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan akan mencapai tujuan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Sedangkan Menurut Thoha (2015) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya organisasi (Robbins, S. P., & Judge, 2017). Menurut Yukl (2015) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut. Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya dan bagaimana pemimpin tersebut melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Prastyawan et al (2020) mengidentifikasi bahwa indikator gaya kepemimpinan yang dominan meliputi:

1. **Transparansi dalam Pengambilan Keputusan**

Keterbukaan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan kesediaan untuk menjelaskan alasan di balik keputusan yang diambil.

2. **Responsivitas**

Kecepatan dan ketepatan pemimpin dalam merespon permasalahan, keluhan, atau usulan dari bawahan.

3. **Akuntabilitas**

tanggung jawab pemimpin terhadap hasil kerja tim dan kesediaan untuk dievaluasi kinerjanya.

4. *Fairness* (Keadilan)

Perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif dari pemimpin kepada semua bawahan tanpa membeda-bedakan.

5. *Coaching* dan Mentoring

Kemampuan pemimpin dalam membimbing dan mengembangkan kompetensi bawahan melalui pendampingan berkelanjutan.

Menurut Robbins, S. P., & Judge (2017) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan dapat diukur melalui:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin menjadi panutan dan contoh teladan bagi bawahan melalui perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi yang menarik dan menantang sehingga menginspirasi bawahan.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, inovatif, dan mempertanyakan asumsi lama.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin memberikan perhatian personal kepada setiap bawahan sesuai dengan kebutuhan individu.

5. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)

Pemberian reward atau penghargaan kepada bawahan yang mencapai target kinerja.

6. Manajemen Pengecualian (*Management by Exception*)

Pemimpin melakukan intervensi hanya ketika terjadi penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Kartono (2016), gaya kepemimpinan seorang dapat dilihat dan dinilai sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti maka peneliti menggunakan indikator dari Kartono yaitu bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki 6 indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional

2.1.5 Komunikasi Organisasi

Menurut Pace & Faules (2015) komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi melibatkan bentuk-bentuk komunikasi yang terjadi dalam konteks suatu organisasi, antar anggota organisasi. Sedangkan Menurut Romli (2015) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu: proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian.

Menurut Luthra (2015) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah cara-cara dimana kelompok-kelompok, organisasi-organisasi, dan masyarakat-masyarakat berkomunikasi, menciptakan, dan saling menukar informasi. Komunikasi organisasi terjadi kapan saja, setidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu kejadian. komunikasi organisasi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap engagement dan motivasi karyawan. Komunikasi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap engagement dan motivasi karyawan. Komunikasi yang transparan, konsisten, dan dua arah menciptakan kepercayaan dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan terhadap organisasi (Karanges et al., 2015).

2.1.6 Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Muhammad (2016) mengemukakan indikator komunikasi organisasi sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)

Efektivitas penyampaian instruksi, kebijakan, prosedur, dan feedback dari atasan kepada bawahan.

2. Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*)

Efektivitas penyampaian laporan, saran, keluhan, dan informasi dari bawahan kepada atasan.

3. Komunikasi Horizontal

Efektivitas koordinasi dan pertukaran informasi antar rekan kerja dalam tingkat hierarki yang sama.

4. Komunikasi Informal

Efektivitas komunikasi yang terjadi di luar jalur formal dalam mendukung hubungan interpersonal dan iklim kerja.

5. Iklim Komunikasi

Suasana atau atmosfer komunikasi dalam organisasi yang mencakup keterbukaan, kepercayaan, dan dukungan.

Menurut Robbins, S. P., & Judge (2017) mengidentifikasi indikator komunikasi organisasi meliputi:

1. *Clarity* (Kejelasan)

Pesan yang disampaikan harus jelas dan mudah dipahami oleh penerima, menghindari ambiguitas dan kesalahpahaman.

2. *Consistency* (Konsistensi)

Informasi yang disampaikan harus konsisten dari berbagai sumber dan tidak bertentangan satu sama lain.

3. *Completeness* (Kelengkapan)

Informasi yang disampaikan harus lengkap dan mencakup semua aspek yang diperlukan untuk pemahaman menyeluruh.

4. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Informasi harus disampaikan pada waktu yang tepat, tidak terlalu dini atau terlambat.

Sedangkan menurut Pace & Faules (2015) ada 5 indikator penting yang harus diperhatikan agar komunikasi organisasi dapat berjalan efektif, yaitu :

1. Komunikasi kebawah

Downward Communication adalah komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya.

2. Komunikasi keatas

Upward Communication adalah komunikasi yang terjadi ketika bawahan (subordinate) mengirim pesan kepada atasannya.

3. Komunikasi Horizontal

Horizontal Communication adalah komunikasi yang terjadi di antara karyawan maupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara, fungsi dari komunikasi ini adalah sebagai memperbaiki koordinasi tugas, upaya

pemecahan masalah, saling berbagi informasi, upaya pemecahan konflik, dan upaya membina hubungan melalui kegiatan bersama.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Interline Communication adalah komunikasi yang dilakukan untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional. Ada dua kondisi yang harus dipenuhi dalam menggunakan komunikasi lintas saluran seperti, yang pertama, setiap pegawai yang ingin berkomunikasi melintas saluran harus meminta izin terlebih dahulu dari atasannya langsung, yang kedua, setiap pegawai yang terlibat dalam kondisi lintas-saluran harus memberitahukan hasil komunikasinya kepada atasannya.

Dikarenakan sesuai dengan objek yang akan diteliti maka peneliti menggunakan indikator dari Pace & faules yaitu bahwa Komunikasi Organisasi memiliki 4 indikator yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran.

2.1.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana seorang pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai. Pemimpin bisa berhasil apabila mendorong karyawan berkompeten dalam mengatasi sebuah masalah pekerjaan serta memberikan kepuasan terhadap pegawai melalui motivasi pada karyawan.

Menurut Kartono (2018) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan jika pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalin komunikasi yang baik, selalu memotivasi pegawai dalam bekerja. Menurut Rusita (2021) dalam penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Koperasi Syariah Barokah Curup. Hal ini bertolak belakang pada penelitian Adamullah et al. (2024) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelolaan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

2.1.8 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Komunikasi Organisasi adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan berperan vital dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pertukaran informasi yang efektif dan transparan. Tanpa adanya komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka para karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja dan produktivitas mereka akan menurun karena tidak memahami arah dan tujuan organisasi dengan jelas.

Menurut Patappa (2024) menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Masamba. Hal ini sama dengan penelitian dari Rio Himawan (2025) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung pada Tahun 2021 – 2022. Sedangkan menurut Siahaan (2021) tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan ini menjadi salah satu yang digunakan penulis dalam mengembangkan penelitiannya, sehingga penulis dapat memperluas landasan teori yang ditetapkan dalam penelitian mereka. Di bawah ini adalah beberapa jurnal terdahulu yang berkaitan dengan topik dari penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis.

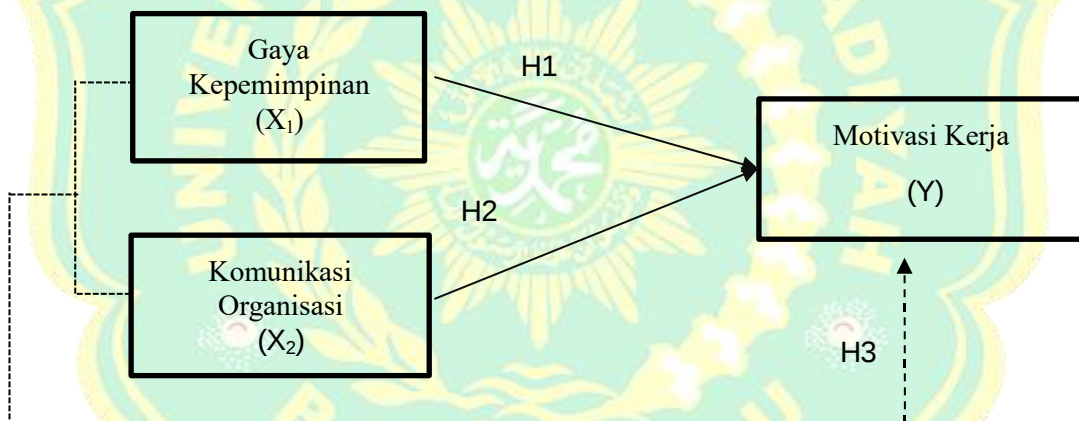
Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Pandu & Caksana, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
2	(Abriani et al., 2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Barakah Niaga semen	Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3	(Habib et al., 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	dapat kita simpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.
6	(Nursari, 2018)	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru dan Karyawan SMK Negeri 1 Purwodadi	Komunikasi organisasi punya yang pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dan karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8	(Rio Himawan, 2025)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung	dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung pada Tahun 2021 – 2022.
9	(Amalia, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	Gaya kepemimpinan dan komunikasi simultan atau serentak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.
10	(Khairunisyah, 2024)	Gaya kepemimpinan dan komunikasi simultan atau serentak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai	Gaya kepemimpinan dan komunikasi simultan atau serentak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.
11	(Safira et al., 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Yes Komunikasi Medan	Gaya kepemimpinan, Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. YES Komunikasi Medan
12	(Soelistya, 2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur	kepemimpinan partisipatif dan komunikasi pegawai di Maspion Group Surabaya Jawa Timur, terbukti berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan berdampak pada prestasi kerja pegawai Maspion Group Surabaya Jawa Timur.

2.3 Kerangka Konseptual

Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi mempengaruhi Motivasi Kerja, dimana penelitian ini difokuskan pada pegawai adapun pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Dari ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti tentang Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu maka dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan kerangka konseptual :

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Komunikasi Organisasi

Y : Motivasi Kerja

-----> : Garis pengaruh secara simultan

————> : Garis pengaruh secara parsial

Berdasarkan kerangka analisis diatas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

2.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional ini menjelaskan metode tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengimplementasikan konsep tersebut, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi pengukuran dengan metode yang sama atau mengembangkan metode pengukuran yang lebih optimal. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Motivasi Kerja (Y)	Dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang mau dan bersemangat menjalankan tugasnya, serta mekanisme psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju tujuan tertentu dalam organisasi.	Kebutuhan Fisik Kebutuhan rasa aman Kebutuhan Sosial Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Mangkunegara, 2017)	Kuesioner	Likert
2	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yang mencakup cara pemimpin memberikan	Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan memotivasi Kemampuan komunikasi Kemampuan mengendalikan	Kuesioner	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
		arahan, dukungan, dan motivasi kepada pegawai.	ahan Tanggung jawab Kemampuan mengendalikan emosional (Kartono, 2016)		
3	Komunikasi Organisasi (X ₂)	Proses pertukaran pesan dan informasi dalam jaringan hubungan organisasi yang mencakup komunikasi vertikal dan horizontal untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.	Komunikasi kebawah Komunikasi keatas Komunikasi horizontal Komunikasi lintas saluran (Pace & Faules, 2015)	Kuesioner	Likert

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

H2: Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

H3: Diduga Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai UPTD Pelatihan Kerja Bengkulu.

