
STUDI LITERATUR: PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN GUNA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Oleh :

Dendy Eta Mirlana

Universitas Merdeka Malang PDKU Ponorogo

Email: dendy.mirlana@unmer.ac.id

Imam Fauzan

Universitas Merdeka Malang PDKU Ponorogo

Email: imam.fauzan@unmer.ac.id

Abu Kusno Sahuti

Mahasiswa Universitas Merdeka Malang PDKU Ponorogo

Email: kusnoabu88@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

Motivation, Communication, Leadership, and Morale. Previous research is very important in a research or article. Previous research serves to strengthen the theory and phenomena of the relationship or influence between variables. The aims of this research article are: 1). To determine the effect of work motivation on increasing employee morale, 2). To determine the effect of work communication on increasing employee morale, 3). To determine the influence of leadership in increasing employee morale in an agency or organization. This type of research is library research. The method used is a literature study. The results of the literature study in this study indicate that employee morale is influenced by motivation, communication and leadership.

Keyword :

Motivation, Communication, Leadership, and Morale

1. PENDAHULUAN

Organisasi umumnya memiliki minimal tiga sumber daya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang melalui berbagai kegiatan, yakni (1) sumber daya manusia, (2) finansial, serta (3) fisik (Panggabean, 2004). Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, jangan hannya dipandang sebagai tenaga kerja saja, faktor sumber daya manusia itu penting karena tidak bisa diganti dengan teknologi apapun.

Peningkatan produktivitas dan kualitas kerja merupakan tuntutan dunia usaha dan industri serta organisasi nirlaba agar jasa dan produk yang dihasilkan dapat bersaing secara regional maupun global. Berdasarkan pertimbangan Manajemen Sumber Daya Manusia, menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi serta kepemimpinan merupakan berbagai faktor yang dapat menjaga semangat kerja karyawan terhadap kegiatan sehingga organisasi dapat berhasil mencapai target dan

juga dapat menghadapi berbagai tantangan baik tantangan internal maupun eksternal.

Dari waktu ke waktu persaingan terus meningkat, suatu organisasi harus mampu mengelola SDM sebaik mungkin, sebab SDM bertindak sebagai aspek penting yang berperan secara langsung didalam kegiatan dan roda penggerak dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pegawai perlu diberi semangat dalam bekerja, semakin tinggi semangat semangat kerja maka akan semakin tinggi juga hasil kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan atau berkontribusi. Suatu organisasi jika memiliki pegawai dengan semangat kerja tinggi, suatu organisasi bisa mencapai tujuannya dengan baik. Sebaliknya jika semangat kerja pegawainya rendah maka organisasi kesulitan dalam mencapai hasil yang maksimal. Semangat kerja pegawai bisa dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan. Semangat kerja yakni

ketersediaan untuk memberikan sumbangan pikiran, tenaga, serta perasaan seseorang guna melakukan kinerja yang lebih baik dengan hasil yang maksimal, tepat waktu dan benar.

Menurut Siagian (Siagian, 2015) bagian dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi dan kepuasan kerja. Bagian yang penting bisa dilihat dari sudut pandang pemeliharaan hubungan dengan karyawan, motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi terpenting untuk karyawan yakni pengembangan tanggungjawab bersama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Semua karyawan dapat mengembangkan dirinya sesuai kemampuan serta kepentingannya melalui pemberian kebebasan pengambilan keputusan didalam pekerjaannya, serta penumbuhan kontak sosial karyawan dengan baik. Menurut (Rivai, 2004), motivasi ialah kondisi yang dapat membangkitkan, serta mengarahkan berbagai perilaku yang berkaitan dengan dunia kerja.

Dari uraian ini dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai salah satu faktor pendorong semangat kerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari pemimpin organisasi apabila menghendaki semangat kerja karyawan meningkat sehingga tujuan yang diharapkan tercapai. Jadi karyawan bisa digerakkan ke arah atau tujuan yang akan dicapai organisasi/perusahaan dengan adanya motivasi.

Selanjutnya komunikasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai suatu organisasi. Menurut Severin & Tankard (Severin, Warner J. & James W, Tankard, 2011) komunikasi memiliki tujuan-tujuan, yakni (1) merubah sikap; (2) merubah opini; (3) merubah perilaku; dan (4) merubah masyarakat.

Dalam komunikasi sendiri menjalankan beberapa fungsi, yakni: (1) sarana penyampaian informasi tertentu dari satu individu ke individu lain sehingga tercipta sebuah kerjasama; (2) sarana pendorong dan penggerak individu untuk melakukan sesuatu, misal pengawas yang memberi dorongan kepada bawahannya untuk mengerjakan projek tertentu; (3) sarana pembentuk sikap serta penanaman kepercayaan dalam mengajak, memberi keyakinan, serta memberi pengaruh terhadap perilaku; (4) sarana untuk

membantu para pegawai atau karyawan dalam memperkenalkan dirinya dengan lingkungan sosial organisasi, sehingga perasaan tidak mampu didalam diri pegawai dapat ditekan, serta dapat beradaptasi dengan lingkungan sosial organisasi dengan baik.

Faktor lain yang tidak kalah penting selain dua faktor diatas adalah kepemimpinan. Dalam suatu organisasi atau lembaga, kepemimpinan ialah faktor yang tidak dapat diabaikan, sebab dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Siagian (Siagian, 2006) menyatakan bahwa kepemimpinan juga bertindak sebagai faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sehingga kepemimpinan menjadi faktor penting bagi berbagai sumber serta alat organisasi.

Perilaku ataupun sikap kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap sebuah organisasi, terlebih terhadap produktivitas organisasi. Dengan demikian faktor kepemimpinan merupakan bagian yang tidak bisa diabaikan dari penentuan keberhasilan organisasi dalam perjalanan menuju tujuan organisasi.

Manusia memiliki perilaku dari dalam dirinya yang dapat berpengaruh terhadap perilaku bekerja. Menurut (Siagian, 2006) didalam bukunya yang berjudul "Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi", terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap perilaku bekerja karyawan, yakni meliputi (1) faktor genetic, yakni faktor bawaan sejak lahir (kecerdasan, sikap sabar, tanggungjawab, dan lain-lain; (2) faktor lingkungan, yakni faktor yang bersumber dari lingkungan dan dapat berpengaruh terhadap pola pikir dan perilaku bekerja individu, baik lingkungan keluarga, sekolah, lingkungan bermain, lingkungan masyarakat.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner dalam Panggabean (Panggabean, 2004), sumber daya manusia meliputi : (1) orang-orang yang memberikan kontribusi didalam suatu pekerjaan dan melakukan perubahan; (2) orang-orang yang dapat memberikan kontribusi di masa yang akan datang; (3) orang-orang yang telah memberikan kontribusi di waktu lampau. Jadi selama ini sumber daya manusia sangat berkontribusi

dalam keberhasilan suatu organisasi, walaupun organisasi juga juga membutuhkan sumber daya yang lain seperti sumber daya finansial dan sumber daya fisik, namun yang paling utama adalah ketergantungan pada unsur manusianya, baik sebagai pimpinan maupun pelaksana kegiatan organisasi. Manusia bertindak sebagai makhluk individual maknanya mempunyai berbagai kepentingan yang dapat dimanfaatkan sebagai pendorong dalam berperilaku, berbuat, serta bertindak untuk merealisasikan kepentingannya tersebut. Oleh karena itu karyawan tidak cukup bila hanya dipandang sebatas tenaga kerja oleh organisasi atau perusahaan, tapi juga sebagai asset penting dan harus dikelola secara layak.

Manusia mempunyai cipta, rasa dan karsa, oleh karena itu usaha untuk memadukan manusia dan organisasi menjadi tantangan suatu organisasi, karena adanya perubahan dalam masyarakat itu sendiri. Dalam masyarakat terjadi perubahan komposisi angkatan kerja, nilai-nilai dan pandangan hidup karyawan, permintaan dari organisasi dan permintaan dari masyarakat. Kemajuan maupun perubahan yang terjadi tidak dapat mengubah fungsi sumber daya manusia tetapi diperlukan kemampuan khusus yang dapat mengatur sumber daya secara efisien dan efektif.

Motivasi

Dalam era globalisasi sangat disadari bahwa kehidupan seseorang dalam berkarya tidak hanya dalam rangka untuk pemuasan kebutuhan yang bersifat material melainkan juga dengan peningkatan mutu hidup. Pandangan demikian yang mendorong para ilmuwan untuk terus mengembangkan teori motivasi.

Kata motivasi berakar dari kata *movere* (Bahasa Latin), maknanya mendorong. Eksistensi motivasi didalam suatu perusahaan menjadi faktor penting supaya perusahaan atau organisasi dapat mempunyai karyawan berdaya guna. Motivasi juga disebut sebagai salah satu faktor utama didalam kegiatan, yang akhirnya memunculkan keinginan serta dorongan untuk melaksanakan tugas dengan maksimal.

Terbentuknya motivasi didalam teori Maslow (Siagian, 2015), dinyatakan kedalam lima tingkatan kebutuhan, yakni kebutuhan “fisiologis, keamanan, sosial, prestise dan aktualisasi diri”. Batasan motivasi yakni pengembangan tanggungjawab bersama demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, yang mana seluruh karyawan memiliki kesempatan dalam pengembangan diri sesuai kemampuan serta kepentingannya.

Menurut pandangan dari teori Herzberg dalam Sondang P. Siagian (Siagian, 2015) “model dua faktor motivasi” yakni *motivational* serta *higine* ataupun “pemeliharaan”. Faktor *motivasional* pada teori tersebut yakni segala pendorong untuk meraih prestasi yang bersifat *intrinsic*. Artinya bersumber dari diri individu. Kemudian, faktor *higine* yakni faktor yang bersifat *ekstrinsik*. Artinya bersumber dari segala hal selain diri individu.

Samsudin (Samsudin, 2006) menuturkan, motivasi ialah proses untuk mempengaruhi ataupun mendorong individu ataupun kelompok untuk melakukan berbagai hal yang telah ditentukan. Lebih lanjut Liang Ge didalam Samsudin mengatakan, motivasi ialah tindakan pemberian inspirasi, dorongan, serta semangat kerja dari manajer kepada karyawan untuk melakukan berbagai hal yang telah ditentukan. Edwin B. Flippo didalam Hasibuan (Hasibuan, Malayu, 2009), motivasi ialah keahlian memberikan arahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga segala tujuan dari organisasi dan karyawan dapat dipenuhi.

Jadi motivasi itu sangat penting, sebab motivasi bisa dipandang sebagai satu diantara beberapa bagian fundamental dari manajemen yang bisa mengarahkan potensi serta daya dari manusia melalui upaya mewujudkan, menghidupkan, serta menumbuhkan keinginan dengan kuat, serta melalui kebersamaan didalam melaksanakan pekerjaan organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan usaha positif untuk menggerakkan perwujudan daya dan potensi karyawan agar produktif.

Dalam menjalankan motivasi kerja aspek yang sangat penting dalam diri pegawai adalah aspek karakteristik individu. Karakteristik ini sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Porter dan Miles dalam

Sujak (Sujak, 2010) dimana karakteristik individu ini terdiri atas: jenis kebutuhan, sikap terhadap diri dan pekerjaannya, dan minat.

Jenis kebutuhan, berdasar teori yang dikemukakan oleh Porter dan Miles tersebut, kita bisa ambil Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan tentang jenis kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi. Wujud dari motivasi ini bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan memberikan pelayanan tepat waktu dalam proses usulan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala. Rasa Aman bisa diwujudkan dengan memberikan tunjangan Askes dan dana pensiun. Kebutuhan Sosial dalam organisasi bisa diwujudkan dengan memberikan wadah berorganisasi seperti Koperasi, Darmawanita dan lain-lain. Kebutuhan harga diri bisa diwujudkan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai masa kerja tertentu, berprestasi, keteladanan dan lain sebagainya. Sedangkan wujud dari aktualisasi diri adalah dengan memberikan diklat baik teknis, fungsional, maupun kepemimpinan serta memberikan tugas belajar.

Sikap Terhadap Diri dan Pekerjaannya, menurut Robbins (Robbins, 2001) dalam riset perilaku organisasi, sikap telah dibagi menjadi tiga yakni: Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Berkaitan dengan pendapat pakar di atas, bahwa sikap tersebut bisa di contohkan dengan absensi. Absensi ini sangat berkaitan dengan disiplin kerja, dengan disiplin kerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut punya sikap terhadap diri dan pekerjaannya. Diharapkan dengan adanya pengertian yang sedemikian rupa, para pegawai/aparatur akan lebih bertanggungjawab dengan segala tingkah lakunya dan berperan serta dengan cara meningkatkan kinerja mereka.

Minat, menurut Ravianto (Ravianto, J, 2006) yang menyatakan bahwa minat sangat erat hubungannya dengan bakat seseorang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Berhubungan dengan hal tersebut minat merupakan berkaitan dengan profesi pegawai. Oleh karena itu sebelum pegawai ditempatkan pada posisi tertentu perlu adanya psikotest tentang minat dan bakat, tidak asal comot sehingga pegawai tersebut memang

benar-benar ditempatkan sesuai bakat dan minatnya.

Komunikasi

Komunikasi ialah proses peralihan ide tertentu dari satu sumber ke penerima informasi yang bertujuan merubah perilakunya. Pada definisi lain disebutkan bahwa komunikasi yakni proses pertukaran informasi yang melibatkan dua individu atau lebih, yang akhirnya saling pengertian yang mendalam.

Menurut Siagian (Siagian, 2015), upaya menjaga hubungan positif dengan karyawan membutuhkan komunikasi efektif dan terus menerus. Sebab komunikasi berkaitan dengan kehidupan suatu organisasi yang melibatkan individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok.

Didalam dunia organisasi atau perusahaan, komunikasi memiliki beberapa fungsi, meliputi: (1) sarana penyampaian informasi tertentu dari satu individu ke individu lain sehingga tercipta sebuah kerjasama; (2) sarana pendorong dan penggerak individu untuk melakukan sesuatu, misal pengawas yang memberi dorongan kepada bawahannya untuk mengerjakan proyek tertentu; (3) sarana pembentuk sikap serta penanaman kepercayaan dalam mengajak, memberi keyakinan, serta memberi pengaruh terhadap perilaku; (4) sarana untuk membantu para pegawai atau karyawan dalam memperkenalkan dirinya dengan lingkungan sosial organisasi, sehingga perasaan tidak mampu didalam diri pegawai dapat ditekan, serta dapat beradaptasi dengan lingkungan sosial organisasi dengan baik.

Proses komunikasi menurut (Siagian, 2015) meliputi unsur-unsur berikut: (1) terdapat pihak pemberi dan penerima informasi; (2) terdapat pesan tertentu; (3) terdapat metode penyampaian pesan (lisan, tertulis, atau berbantuan alat dan teknologi); (4) terhadap pemahaman metode penyampaian pesan; (5) terdapat penerimaan informasi; (6) terdapat umpan balik dari penerima informasi ke pemberi informasi.

Komunikasi dinyatakan efektif bila dilakukan dengan singkat, serta kandungan informasi dapat dipahami, ditafsirkan, serta dilakukan oleh penerima informasi. Melalui komunikasi yang efektif, dapat mendukung

dan mempermudah berbagai pemecahan masalah didalam perusahaan. Sehingga, manajemen yang bersifat terbuka dapat mendorong terwujudnya pemeliharaan keamanan, serta loyalitas dari karyawan.

Kepemimpinan

Pemimpin merupakan sumber daya organisasi yang sangat strategis. Hal ini didasarkan pada pengalaman empiris bahwa hampir semua kegagalan organisasi disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dari Artina dalam Titik Purnamasari (Purnamasari, 2015), kepemimpinan ialah variable yang paling dominan didalam menetapkan kedisiplinan personil polisi di Riau. Selanjutnya hasil penelitian Titik Purnamasari (Purnamasari, 2015), yakni berdasarkan uji t diperoleh informasi bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di BPU Rosalia Indah. Pada penelitian tersebut, variable kepemimpinan memberi pengaruh paling kuat pada kinerja karyawan di BPU Rosalia Indah dibanding variable kedisiplinan serta komitmen, Titik Purnamasari. (Purnamasari, 2015)

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan tersebut, dapat ditarik benang merah, yakni pemimpin merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi dan tujuan karyawan. Sementara Siagian (Siagian, 2003) menjelaskan, sukses atau gagalnya organisasi disebabkan kualitas kepemimpinan dari pemimpinnya. Lalu kualitas kepemimpinan dipengaruhi oleh kompetensi serta keahlian pemimpin dalam mengidentifikasi serta memahami lingkungan kerja.

Banyak definisi kepemimpinan yang kesemuanya mengarah kepada bagaimana membangun semangat kerja individu maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan yang bermanfaat. Kepemimpinan juga sebagai upaya penggunaan pengaruh paksaan untuk mengarahkan orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Riyadi (Riyadi, S, 2005) bahwa, hakikat kepemimpinan meliputi: (1) Proses untuk mempengaruhi, artinya pemimpin harus memberikan contoh

baik kepada bawahannya; (2) Seni untuk mempengaruhi, artinya pemimpin harus memiliki cara unik saat memberi arahan; (3) Keahlian untuk mempengaruhi, artinya pemimpin harus memberikan inspirasi kepada bawahannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan; (4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu; (5) Keahlian untuk mempengaruhi yang bersumber dari pengaruh formal dan tidak formal.

Kepemimpinan efektif menurut Lako (Lako, 2004) ialah yang bersifat “visioner, kreatif, luwes, inspiratif, inovatif, penuh daya dorong, imajinatif, eksperimental, dan independen”.

Menurut pendapat dari Burn dalam Wirawan, (Rivai, 2004) bahwa “*Leadership as leader inducing followers to act for certain goal that represent the needs, the aspirations and the expectations-of both leaders and followers*”. Dimana yang menjelaskan bahwa antara pemimpin dan pengikut memiliki tujuan bersama yang tercermin dalam nilai-nilai, motivasi, keinginan dan harapan yang sama. Dengan demikian kesuksesan kepemimpinan apabila antara pengikut dan pemimpin merefleksikan tindakan yang sinergis guna mencapai tujuan bersama, oleh karena itu dalam kepemimpinan diperlukan pengaruh pemimpin terhadap pengikut-pengikutnya.

Untuk mampu mempengaruhi bawahan dan menciptakan semangat kerja yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka pemimpin hendaknya memiliki perilaku yang mendukung kreatifitas karyawan, menciptakan kerjasama, memberikan penjelasan tentang tujuan organisasi serta menyediakan fasilitas dalam mendukung pencapaian tujuan.

Dari berbagai pendapat tersebut maka terlihat bahwa unsur utama dalam kepemimpinan terletak pada kemampuan mempengaruhi, serta memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja tanpa paksaan serta bersedia memberikan partisipasinya untuk memperoleh tujuan bersama. Itu sebabnya pemimpin wajib memiliki ciri atau sifat serta karakter memadai dan memiliki sifat-sifat baik.

Semangat Kerja

Semangat kerja ialah masalah yang sangat penting bagi organisasi. Untuk membahas masalah semangat kerja hal pertama yang harus kita perhatikan dan bahas adalah masalah definisi dari semangat kerja. Definisi semangat kerja bisa diartikan sebagai suatu kesediaan perasaan yang memungkinkan orang untuk melaksanakan kerja sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik.

Selanjutnya RC Davis dalam Flippo (Flippo B. Edwin, 2006) yang dimuat dalam buku Kerlinger menyatakan, ada beberapa pengaruh positif dari semangat kerja tinggi, yakni: (1) kemauan melakukan Kerjasama untuk memperoleh tujuan bersama; (2) loyalitas tinggi; (3) muncul sikap disiplin; (4) menciptakan organisasi yang solid; (5) terdapat minat tinggi terhadap pekerjaan serta organisasi; (6) memunculkan inisiatif; (7) memunculkan kebanggaan terhadap organisasi.

Dari pengertian tersebut diatas maka semangat kerja berkait erat dengan kesediaan seseorang untuk bekerjasama dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Munculnya semangat kerja sangat dipengaruhi oleh figur yang mempengaruhi untuk melakukan kerjasama dengan orang lain yang dalam organisasi disebut pemimpin.

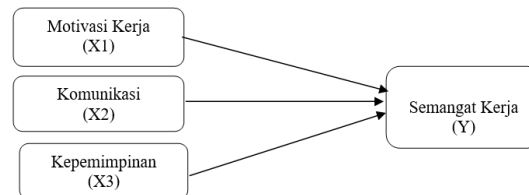
Kerangka Kerja

Mengingat tinjauan pustaka serta keterkaitan antar variabel, kerangka kerja pada artikel ini yakni menguji hipotesis yang meliputi: a) Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja berdasar hasil penelitian (Fauziah, 2012), (Imaculada, 2014), (Parwanta & Suddin, 2015), (Suranto & Lestari, 2014), (Susanto & Anisah, 2019); b) Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja berdasar hasil penelitian: (Arifiani, 2014), (Imaculada, 2014), (Susanto & Anisah, 2019); c) Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja berdasarkan hasil riset: (Artina et al., 2014), (Priatna & Ferdiansyah, 2015), (Purnamasari, 2015), (Suranto & Lestari, 2014), (Susanto & Anisah, 2019).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga: a) ada pengaruh motivasi guna meningkatkan semangat kerja pegawai, b) ada

pengaruh komunikasi guna meningkatkan semangat kerja pegawai, c) ada pengaruh kepemimpinan guna meeningkatkan semangat kerja pegawai.

Mengingat rumusan masalah artikel ini, diketahui kerangka artikel ditunjukkan sebagaimana pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian “*library reseach*”, yakni penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data-data kepustakaan. Dengan kata lain, yakni peneltian yang objeknya digali melalui berbagai informasi pustaka, meliputi ”buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen” (Arikunto, 2014). “*library reseach*” ialah kajian yang meninjau berbagai pengetahuan dan temuan didalam “*academic-oriented literature*”, dan merumuskan berbagai bentuk kontribusi teoritis maupun metodologis terhadap kajian tertentu (Hapzi Ali. Nandan Limakrisna, 2013). Fokus dari “*library reseach*” yakni menemukan teori dan gagasan, berbagai dalil dan hukum, hingga prinsip yang bertujuan menganalisa serta melakukan pemecahan masalah penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni semua data-datanya diuraikan dengan teratur, lalu dijelaskan dengan narasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi literatur dan jurnal dari bebarapa penelitian sebelumnya bahwa variabel motivasi, komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan di beberapa perusahaan sebagaimana pada Tabel.1 berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	Hujaimatul Fauziah, (Fauziah, 2012).	“Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung.”	1. Uji Validitas dan reliabilitas; 2. Uji F (simultan); 3. Uji T (parsial); 4. Regresi berganda.	1. Variabel bebas yakni insentif serta motivasi kerja. 2. Variabel terikat yakni kinerja dari pegawai	1. Berdasarkan hasil persamaan regresi maka terdapat pengaruh signifikan antara insentif serta motivasi kerja pada kinerja pegawai; 2. Sesuai dengan uji regresi berganda, diketahui terdapat pengaruh signifikan antara insentif serta motivasi kerja pada kinerja pegawai secara bersamaan; 3. Variable insentif serta motivasi mempunyai kontribusi positif pada kinerja pegawai.
2	Suranto, Ety Puji Lestar, (Suranto & Lestari, 2014).	“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo.”	1. Uji validitas dan realibilitas; 2. Uji regresi liner berganda 3. Uji F (simultan); 4. Uji T (parsial);	Variabel bebasnya yakni motivasi kerja, gaya kepemimpinan , serta disiplin kerja. Variable terikatnya yakni kinerja pegawai	1. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja pegawai secara parsial; 2. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja memiliki hubungan

					positif signifikan dengan kinerja pegawai secara simultan.
3	Jaka Parwanta dan Alwi Suddin, (Parwanta & Suddin, 2015).	“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etik Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel-Variabel Moderas”	1. Regresi Linear Berganda. 2. Uji T (parsial); 3. Uji F (simultan); 4. Koefisien Determinasi (R^2) 5. Uji Selisih Mutlah;	Variabel bebasnya yakni motivasi kerja, etika kerja, serta masa kerja. Variable terikatnya yakni kinerja pegawai.	Ada pengaruh signifikan motivasi kerja pada kinerja karyawan di KSU Sinar Mas.
4	Titik Purnamasari, (Purnamasari, 2015).	“Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPU Rosalia Indah Karanganyar”	1. Regresi Linear Berganda. 2. Uji T (parsial); 3. Uji F (simultan); 4. Koefisien Determinasi (R^2)	Variabel bebasnya yakni kepemimpinan, kedisiplinan, serta komitmen. Variabel terikatnya yakni kinerja pegawai.	Uji T menunjukkan, kepemimpinan, kedisiplinan, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di BPU Rosalia Indah.
5	Maria Imaculada Freitas Belo, (Imaculada, 2014).	“Motivasi, Komunikasi dan semangat Kerja Pegawai”	1. Metode Diskriptif Kuantitatif; 2. Korelasi sederhana; 3. Koefisien Determinan (R^2)	Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), Semangat Kerja (Y)	1. Motivasi dan komunikasi berpengaruh positif signifikan pada semangat kerja secara simultan dan parsial. 2. Uji R^2 menunjukkan, motivasi dan komunikasi memberi sumbangan besar terhadap semangat kerja

Hubungan Motivasi dengan Semangat Kerja Pegawai

Guna meningkatkan semangat kerja pegawai di dalam suatu organisasi di perlukan motivasi. Sumber daya manusia ini

mempunyai peranan yang sangat penting dan diperlukan motivasi secara berkelanjutan, agar semangat kerja terus terjaga dan meningkat untuk kelangsungan berjalannya suatu organisasi. Sebagaimana penelitian yang telah

dilakukan oleh Marian Imaculada Freitas Belo di Kantor Dinsos Kupang menunjukkan bahwa motivasi serta komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, sebab pemimpinnya selalu melakukan komunikasi dengan karyawannya untuk menerima aspirasi mereka. Padahal didalam penelitian itu dijelaskan bahwa komunikasi yang dijalin baru pada tingkatan menengah. Apalagi jika komunikasi ini dilakukan dengan lebih baik lagi bisa menimbulkan semangat kerja hingga bisa memberikan hasil yang lebih tinggi (Imaculada, 2014). Dengan demikian suatu penelitian tentang hubungan motivasi dengan semangat kerja pegawai menunjukkan bahwa semakin baik proses komunikasi antara pimpinan dan bawahan bisa meningkatkan semangat kerja pegawai yang tinggi.

Hubungan Komunikasi dengan Semangat Kerja Pegawai

Dapat dikatan bahawa komunikasi kerja yang semakin baik, maka dapat semakin meningkatkan semangat kerja pegawai. Hukum ini juga berlaku kebalikannya. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Rizki Arifiani yang meneliti terkait “Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Pagi Kota Samarinda”. (Arifiani, 2014). Dengan terciptanya suatu kondisi komunikasi yang akrab, nyaman, harmonis dan penuh rasa kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, karyawan dengan atasannya serta dengan siapapun yang berada di lingkungan pekerjaannya. Hal ini dilakukan melalui pemberian perhatian terhadap kondisi sosial karyawan ketika bekerja, yakni berkaitan dengan gaya hidup serta sikapnya di lingkungan kerja.

Hubungan Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai

Hubungan kepemimpinan kerja dengan semangat kerja sangat penting dengan harapan jika para pemimpin dapat memberi contoh-contoh yang baik kepada para karyawannya karena hal ini bisa berpengaruh untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Motivasi dan semangat kerja yang maksimal sangat berpengaruh untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Hal ini sebagaimana dalam penelitian Angka Priatna yang berjudul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Hasil dari penelien Priatna (Priatna & Ferdiansyah, 2015) bahwa tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif. Artinya semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan meningkatkan semangat kerja dari pegawainya.

5. KESIMPULAN

SDM ialah asset utama bagi organisasi atau perusahaan. Sebab eksistensi organisasi atau perusahaan tersebut bergantung pada pengetahuan dan keterampilan, serta sinergitas antar SDM yang menjadi penggerak suatu organisasi dan pengelola sumber daya lain. SDM ialah asset yang susah dikelola, sebab setiap individu memiliki perbedaan kualifikasi, bakat minat, dan keahlian. Pemberian perhatian terhadap SDM berbanding lurus dengan produktivitas organisasi. Artinya semakin SDM diperhatikan, maka produktivitas juga semakin meningkat. Hukum ini berlaku sebaliknya.

Dalam pengelolaan Suberdaya Manusia diperlukan faktor motivasi, komunikasi dan kepemimpinan guna mendorong semangat kerja pegawainya dan hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemimpin organisasi apabila menghendaki semangat kerja pegawainya meningkat sehingga tujuan organisasi yang diharapkan tercapai.

Untuk disadari bahwa sampai saat ini peranan SDM bagi organisasi belum dapat tergantikan oleh berbagai teknologi, sehingga eksistensi organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Berdasarkan hal itu, sudah sewajarnya bila organisasi atau perusahaan tidak hanya sebatas memandang karyawan sebagai tenaga kerja saja, tapi sebagai asset milik organisasi atau perusahaan yang perlu dikelola sebaik mungkin. Karyawan dapat memberikan semua tenaga dan fikirannya secara maksimal bila memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat menstimulus terwujudnya tujuan bersama yang telah ditentukan.

Sebagai saran kepada semua organisasi publik, baik itu organisasi swasta atau pemerintah untuk bisa meningkatkan kinerja anggota/pegawainya faktor motivasi, komunikasi dan kepemimpinan adalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik, dengan komunikasi dua arah yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan menghindari miskomunikasi, sebab jika terjadi miskomunikasi akan terjadi persepsi yang kurang baik dan akan menimbulkan konflik dalam organisasi, serta kepemimpinan yang baik otomatis meningkatkan kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arifiani, N. R. (2014). *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Pagi Kota Samarinda*. 2(4), 209–219.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Artina, Isyandi, H. B., & Indarti, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 9–19.
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga balai besar pelaksanaan jalan nasional III satker pelaksanaan jalan nasional wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(1), 54–66.
- Flippo B. Edwin. (2006). *Manajemen Personalialia* (Moh Masud (trans.)). Erlangga.
- Hapzi Ali. Nandan Limakrisna. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. In Deepublish.
- Hasibuan, Malayu, S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Imaculada, M. (2014). Motivasi, komunikasi dan semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(1), 33–42.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Parwanta, J., & Suddin, A. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Etika Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(3), 314–320.
- Priatna, A., & Ferdiansyah, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pns Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 6–11. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v1i1.443>
- Purnamasari, T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpu Rosalia Indah Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(2), 267 – 274.
- Ravianto. J. (2006). *Produktivitas dan Manajemen*. Binaman Aksara.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi. S. (2005). Pengembangan Model Citizen Charter Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Indonesia. *Jurnal Delegasi*, 2(8), 123–150.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: konsep, konrtoversi, aplikasi*. Prenhallindo.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Pustaka Setia.
- Severin, Warner J. & James W, Tankard, J. (2011). *Teori Komunikasi: Sejarah, Metode, dan Terapan di Dalam Media Massa* (Kelima). Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, S. P. (2002). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Siagian, S. P. (2003). Teori dan praktek kepemimpinan. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Siagian, S. P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1 Cetakan 23*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sujak, A. (2010). Kepemimpinan Manajemen. In *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Rajawali.
- Suranto, S., & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160.
<https://doi.org/10.33830/jom.v10i2.33.2014>
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(2), 233–258.
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/48>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian Sinopsis*. Salemba Empat.