PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang)

(Skripsi)

Oleh

WIDYA PUSPITARANI DESIYANTI
NPM 1916051073

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang)

Oleh

Widya Puspitarani Desiyanti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajerial PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sebanyak 89 responden. Data diperoleh dengan kuesioner menggunakan skala likert. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik menjadi indikator yang dinilai paling tinggi. Dengan demikian, menjaga motivasi intrinsik yang baik bagi karyawan, dapat menguatkan rasa untuk mempertahankan kinerja. Nilai adjusted R square sebesar 0.584 ini berarti 58,4% berarti variabel independen motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study of PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang)

By

Widya Puspitarani Desiyanti

This study aims to determine the effect of motivation, communication, and job satisfaction on employee performance at PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang. This type of research is explanatory with a quantitative approach. The population in this study were non-managerial employees of PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang using a sampling technique, namely a saturated sample of 89 respondents. Data obtained by questionnaire using a Likert scale. The data analysis method in this study uses multiple regression analysis. The results of this study indicate that partially and simultaneously motivation, communication, and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Intrinsic motivation is the highest rated indicator. Thus, maintaining good intrinsic motivation for employees, can strengthen the sense of maintaining employee performance. The adjusted R square value of 0.584 means that 58.4% means that the independent variables of motivation, communication and job satisfaction affect employee performance while 41.6% are influenced by other variables not researched in this study.

Keywords: Motivation, Communication, and Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang)

Oleh

WIDYA PUSPITARANI DESIYANTI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang)**

Nama Mahasiswa : Widya Puspitarani Desiyanti

Nomor Pokok Mahasiswa : 1916051073

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP 19850115 200801 2 002

Diang Adistya, S.Kom., M.Si.
NIK 231704 870511 101

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.
NIP 19740918 200112 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.** .....

Sekretaris : **Diang Adistya, S.Kom., M.Si.** .....

Penguji : **Dr. Nur Effendi, S.Sos., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

a.n

Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **13 Juni 2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Lampung, maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tapa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis in tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan sebutan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya but dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 08 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,

Widya Puspitarani Desiyanti

NPM. 1916051073

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Widya Puspitarani Desiyanti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yang lahir pada tanggal 15 Desember 1999 di Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Penulis dilahirkan dari pasangan Bapak Wardiyono dan Ibu Sylvia Hendrayanti Lubis. Penulis memiliki dua orang adik yang bernama Wiryo Pamungkas Sylvansyah berumur 19 tahun dan Winda Prameswari Saraswati berumur 15 tahun. Penulis telah menyelesaikan pendidikan pertama di Taman Kanak-Kanak (TK) 'Aisyiyah Bustanul Athfal Pasuruan, Jawa Timur pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Al-Azhar 1 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan jenjang menengah pertama di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015. Di tahun 2018, penulis telah menyelesaikan pendidikan jenjang menengah atas di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bandar Lampung.

Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif bergabung dalam organisasi English Society (ESo) Unila sebagai Deputy Head of HRD Department 2021 serta turut aktif dalam HMJ Administrasi Bisnis sebagai Anggota Bidang PSDA tahun 2020-2021. Pada tahun 2022, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Campang Raya, Sukabumi, Bandar Lampung. Penulis juga mengikuti program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) FISIP Unila 2022 di PT Lampung Berkah Finansial Teknologi (Lahan Sikam) dan di tempatkan pada divisi HR & *General Affair*. Selain itu, penulis telah melaksanakan magang mandiri di PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang dan di tempatkan pada divisi SDM & Umum pada akhir tahun 2022.

MOTTO

“Tiada daya upaya dan kekuatan kecuali atas izin Allah ta’ala”
-Q.S. Al Kahfi:39-

“Janganlah kamu bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita”
-Q.S. At Taubah:40-

“Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram”
-Q.S. Ar-Ra’d:28-

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim
Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala
Penulis persembahkan karya kecil ini untuk

Mama Sylvia Hendrayanti Lubis dan Papa Wardiyono

yang telah merawat, membesarkan, mendidik, membimbing, memberikan kasih sayang yang luar biasa dan mendoakan segala hal baik untukku serta selalu ada untukku dikondisi apapun atas izin Allah. Tidak ada yang bisa penulis berikan untuk membalas segala pengorbanan yang telah kalian berikan kecuali ucapan terima kasih dan semua usaha untuk membahagiakan dan membanggakan kalian.

Diriku sendiri yang masih bertahan dan berjuang untuk menyelesaikan setiap proses yang ada melanjutkan hidup atas izin Allah.

Keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung demi kesuksesan dan keberhasilan penulis.

Sahabat-sahabat terbaikku yang telah ada pada setiap proses kehidupanku.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan

Almamater yang sangat penulis cintai dan banggakan
Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas izin Allah yang telah melimpahkan kasih sayang-Nya dan memudahkan segala urusan penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang membuat penulis menjadi pribadi yang lebih sabar dan lebih menghargai waktu. Skripsi yang diangkat oleh penulis ini berjudul **"PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang)** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah medapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Eng. Suripto Dwi Yuwono, S.Si., M.T., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Lampung.
3. Bapak Rudy, S.H., LL.M., LL.D., selaku Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Wkil Rektor Bidang Perencanaan, Kerjasama, dan TIK.
5. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Dedy Hermawan. S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.

7. Bapak Dr. Arif Sugiono., M.Si., selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dam Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Robi Cahyadi, S.IP. M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dam Politik Universitas Lampung.
9. Bapak Suprihatin Ali. S.Sos., M.Sc., selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung.
10. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto. S.Sos, M.AB, selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dam Politik Universitas Lampung.
11. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B.,M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, saran, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini, serta membantu penulis untuk lebih memahami skripsi yang telah ditulis. Semoga Allah subhanahu wa ta'ala selalu memeberikan perlindungan, keberkahan, kesehatan, umur yang bermafaat, dan segala kebaikan semoga dibalas oleh Allah subhanahu wa ta'ala.
12. Bapak Diang Adistya S.Kom., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, saran, arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini serta memberikan solusi saat permasalahan timbul dalam proses penulisan skripsi. Semoga Allah subhanahu wa ta'ala selalu memeberikan perlindungan, keberkahan, kesehatan, umur yang bermafaat, dan segala kebaikan semoga dibalas oleh Allah subhanahu wa ta'ala.
13. Bapak Dr. Nur Effendi, S.Sos., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, saran, dan arahan yang baik dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah subhanahu wa ta'ala selalu memeberikan perlindungan, keberkahan, kesehatan, umur yang bermafaat, dan segala kebaikan semoga dibalas oleh Allah subhanahu wa ta'ala.
14. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini serta memberikan solusi

saat permasalahan timbul dalam proses penulisan skripsi. Semoga Allah subhanahu wa ta'ala selalu memeberikan perlindungan, keberkahan, kesehatan, umur yang bermafaat, dan segala kebaikan semoga dibalas oleh Allah subhanahu wa ta'ala.

15. Seluruh dosen dan staff (salah satunya adalah Pak Bambang selaku staff yang dengan sangat sabar membantu segala urusan administrasi penulis) Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis. Semoga segala kebaikan semoga dibalas oleh Allah subhanahu wa ta'ala.
16. Mama dan Papa yang telah dengan sangat sabar melahirkan, membesarkan, merawat, dan mendidik penulis dengan sangat baik. Terima kasih telah mengusahakan segala sesuatu untukku dikondisi apapun. Terima kasih sudah berusaha menjadi orang tua menjadi tauladan untuk anak sulung yang keras kepala ini. Terima kasih sudah mengizinkan penulis untuk selalu berusaha menjadi hamba bagi Allah yang lebih baik dari hari kemarin serta memaafkan dan memaklumi segala kesalahan yang pernah penulis lakukan. Mama Papa, doakan penulis dapat menjadi anak yang selalu Allah ridhoi langkah-langkahnya serta dapat menjadi anak yang selalu berbakti kepada mama dan papa. Semoga Allah selalu menjaga kalian, orang tuaku.
17. Saudara sekandung, adik-adikku tersayang Wiryo Pamungkas Sylvansyah dan Winda Prameswari Saraswati, terima kasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan. Terima kasih telah dengan sangat sabar tumbuh bersama penulis yang sangat jauh dari kesempurnaan. Semoga kalian berdua Allah mudahkan segala urusannya dan bisa menjadi anak yang membanggakan serta berbakti kepada Mama Papa.
18. Terkhusus untuk Kak Raya Riantama terima kasih banyak atas bantuan yang telah diberikan ke penulis dalam pengambilan data skripsi ini. Lebih dari itu, terima kasih banyak atas segala dukungan serta *effort* yang selalu diberikan kepada penulis. Penulis sangat bersyukur telah Allah pertemukan denganmu.

Semoga Allah mudahkan segala urusan kita berdua setelah ini, Aamiin Allahumma Aamiin.

19. Teman-teman Mahagaber (Rahmadia Utami Syafitri, Fadila Putri Deswita, Endrea Yulisthia, Nurul Ulfa, dan Bagus Rifky Wahyu Putra) yang telah membersamai, membantu segala proses yang ada, mendukung, serta tidak menghakimi segala perilaku penulis sejak 2019. Semoga setelah ini Allah memberikan kita kehidupan yang luar biasa indah, lebih dari apa yang kita harapkan dan khayalkan. Semoga Allah selalu melindungi kalian semua dan memberikan kesempatan kita untuk makan seblak bersama ditengah-tengah kesibukan kita setelah lulus dari Universitas Lampung tercinta.
20. Saudari tidak sedarahku, Shabrina Annisa, tidak ada kalimat terbaik untukmu selain terima kasih sudah hidup di dunia ini, semoga Allah selalu menjagamu ditengah-tengah kerasnya hidup. Semoga Allah selalu mudahkan segala urusanmu. Segeralah lulus dan harumkan nama baik Bapak Lukman dan Umi Febry.
21. Teman-temanku Beloved (Apn, Dara, Elvina, Eno, Ghita, Icha, Nadia, Nataza, Nuroni, dan Pipit) yang telah dengan sangat sabar menemani penulis sejak 2015. Terima kasih untuk menjadi salah sepuluh manusia-manusia terbaik di hidup penulis. Semoga Allah selalu mudahkan segala urusan kalian dan pertemukan kalian dengan suami, mertua, dan keluarga besan yang sangat baik.
22. Tim HRD *Department of ESo Boards* 2021 (Aya, Kina, Ikhsan, Reza, dan Agung) terima kasih sudah mendaftar di ESo, lulus seleksi, dan aktif sehingga bisa satu tim kerja bersama penulis. Terima kasih sudah bertahan sampai LPJ dan berbahagia bersama karena kita berhasil menjadi department terbaik 2021. Semoga *jokes* kita selalu sama dikesempatan apapun kita dapat bertemu setelah ini, walaupun harus saling *roasting*.
23. Teman-teman KKN Campang Raya 2 (Rina, Tasya, Anin, Dani, Fachri, dan Jordi) yang sudah saling membantu selama proses 40 hari KKN berlangusng. Serta keluarga besar Campang Raya Lk 2 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

24. Teman-teman magang mandiri bersama di PTP, Aisyah dan Chika. Terima kasih atas hari-hari *full* tertawanya selama magang. Semoga kita selalu ingat bahwa bungkil aromanya tidak sedap dan betapa bahagianya kita saat diajak keliling dermaga. Semoga segala unsur PTP selalu dapat kita ingat karena setiap unsurnya mengandung tawa didalamnya.
25. Keluarga besar Lahan Sikam yang telah menerima penulis sebagai mahasiswi magang MBKM selama 6 bulan (Maret – Agustus 2022). Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan.
26. Keluarga besar PTP yang telah menerima penulis sebagai mahasiswi magang mandiri sejak Oktober sampai Desember 2022. Terima kasih atas segala kenangan baiknya. Penulis sangat bersyukur telah Allah takdirkan untuk dapat belajar di PTP bersama seluruh karyawan yang menyenangkan.
27. Seluruh pihak yang ikut andil dalam membantu dan memberikan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.
28. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skipsi ini masih jauh dari kata "sempurna". Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi peneliti selanjutnya. Sekali lagi, terima kasih banyak penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 08 Juni 2023
Penulis

Widya Puspitarani Desiyanti

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **i**
DAFTAR GAMBAR ..... **ii**
DAFTAR RUMUS ..... **iii**

I. PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfat Penelitian 11

II. TINJAUAN PUSTAKA **12**
2.1 Perilaku Organisasi 12
2.2 Motivasi 14
2.2.1 Karakteristik Pokok Motivasi 15
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja 16
2.3 Komunikasi 17
2.3.1 Pengertian Komunikasi 17
2.3.2 Jenis-Jenis Komunikasi 18
2.4 Kepuasan Kerja 19
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja 19
2.4.2 Variabel - Variabel yang Terkait Kepuasan Kerja 20
2.4.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja 21
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja 21
2.5 Kinerja Karyawan 22
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan 22
2.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan 23
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan 24
2.6 Penelitian Terdahulu 24
2.8 Hipotesis 31

III. METODE PENELITIAN **33**
3.1 Jenis Penelitian 33
3.2 Definisi Konseptual 33
3.4 Populasi dan Sampel 37
3.5 Sumber Data 37
3.6 Teknik Pengumpulan Data 38
3.7 Skala Pengukuran 39

3.8 Teknik Pengujian Instrumen 39
3.9 Teknik Analisis Data 43
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda 46
3.11 Uji Hipotesis 47
3.12 Koefisien Determinasi (R-Square) 49
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 50
4.2 Hasil Analisis Deskriptif 60
4.2.1 Distribusi Frekuensi 60
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden 63
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 72
4.3.1. Uji Normalitas 72
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas 73
4.3.3. Uji Multikolinearitas 74
4.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 74
4.5 Hasil Uji Hipotesis 76
4.5.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) 76
4.5.2. Uji Simultan (Uji F) 77
4.6. Hasil Koefisien Determinasi (R2) 78
4.7. Pembahasan 79
4.7.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 79
4.7.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan 80
4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 81
4.7.4 Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 83
V. PENUTUP 86
5.1 Kesimpulan 86
5.2 Saran 87
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan 87
5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya 87
DAFTAR PUSTAKA 89

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

Tabel 2.1 Faktor-Faktor Pengaruh Komunikasi....18
Tabel 2.2 Penelitain Terdahulu....25
Tabel 3.1 Definisi Operasional....34
Tabel 3.2 Skala *Likert*....39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas....41
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas....43
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden....64
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi....64
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Komunikasi....66
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja....68
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan....70
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas....74
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda....75
Tabel 4.8 Hasil Uji t....77
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan....78
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R2)....78

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2017 – Triwulan II/2022 2
Gambar 1.2 PDB Sektor Transportasi dan Pergudangan 2017 – 2022.....3
Gambar 1.3 Rata-Rata Skor P2B Karyawan PT PTP 2019-2022 5
Gambar 1.4 Grafik Data Kas Masuk PTP 2019 – 2022.....6
Gambar 2.1 Determinan Perilaku Organisasi 12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....31
Gambar 3.1 Proses Turun Lapangan Pengambilan Data 38
Gambar 4.1 Kantor PT PTP Cabang Panjang.....50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT PTP Cabang Panjang.....51
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....61
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerja 61
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....62
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....63
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas 72
Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....73

DAFTAR RUMUS

Rumus **Halaman**

Rumus 3.1 Pearson's Product Moment Correlation…….. 40
Rumus 3.2 Alpha Cronbach's……42
Rumus 3.3 Mean……44
Rumus 3.4 Standar Deviasi……44
Rumus 3.6 Persamaan Regresi Linier Berganda……47
Rumus 3.7 Uji T……47
Rumus 3.8 Uji F……48
Rumus 3.9 Koefisien Determinasi……49

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

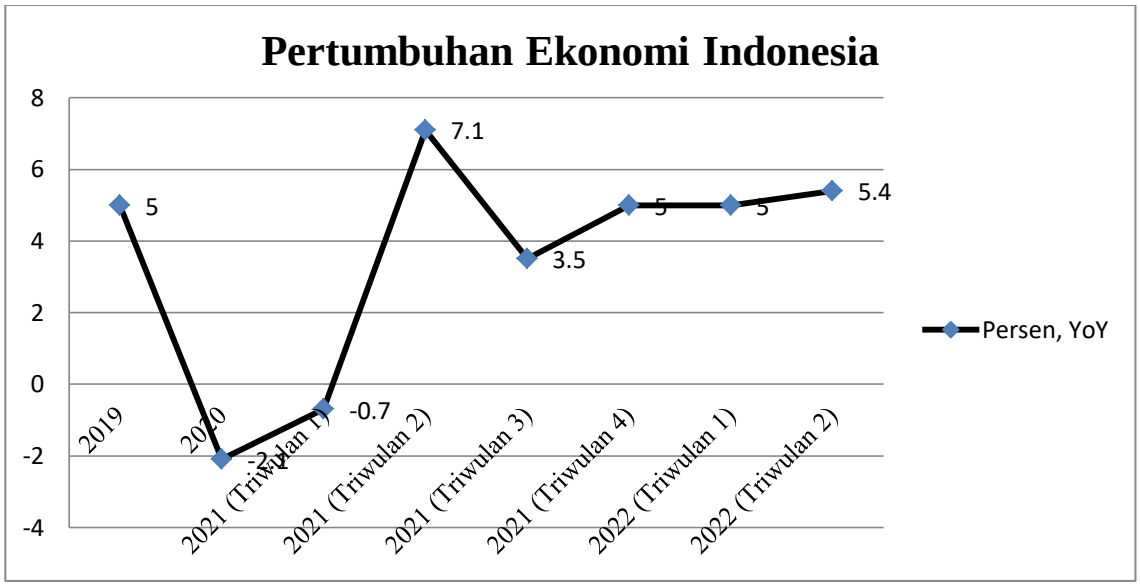
Semenjak dunia dilanda pandemi *COVID-19*, terdapat dampak multidimensi yang ditimbulkan. Kehidupan terpengaruh akibat terjadinya penurunan tingkat pertumbuhan perekonomian dunia secara signifikan. Tingkat penghidupan dan mata pencaharian masyarakat di seluruh dunia juga berada pada titik terendah, tidak terkecuali di Indonesia (Kamaludin, 2020). Krisis virus corona, menurut Sri Mulyani, Menteri Keuangan Republik Indonesia, secara signifikan lebih kompleks daripada krisis 1997-1998 dan 2008-2009. Karena penyebab dari resesi yang belum bisa ditahan pada saat itu, maka hal ini pun terjadi (Sihaloho, 2020).

Menurut Yamali (2020), selain resesi yang diakibatkan oleh pandemi, banyak kerugian yang ditimbulkan dari pandemi ini yang berdampak pada perekonomian Indonesia. Pemerintah mengambil strategi untuk memerangi pandemi COVID-19 setelah mengamati peningkatan kasus yang meningkat pesat, yaitu pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020. Dengan adanya PSBB tersebut semua kegiatan yang biasa dilakukan terpaksa terhenti. Seluruh kegiatan dibidang industri maupun perkantoran terpaksa menghentikan sementara operasinya. Dampak serupa juga dihadapi di sektor publik, sektor pendidikan, rumah ibadah, pusat perbelanjaan, dan destinasi wisata. Pengurangan aktivitas ekonomi secara keseluruhan dipengaruhi oleh aturan ini.

Menurut Yamali (2020), dampak pada sektor ekonomi pada masa pandemi *COVID-19* di Indonesia, antara lain adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

besar-besaran, yaitu sebesar ≥ 1,5 juta pekerja dirumahkan dan terkena PHK yang mana 90% pekerja di rumahkan dan pekerja yang di PHK sebesar 10%. Selanjutnya, terjadi penurunan *Purchasing Managers Index* (PMI) *Manufacturing* Indonesia mencapai 45,3% pada Maret 2020 serta penurunan impor sebesar 3,7% pada triwulan I tahun 2020. Inflasi terjadi dan mencapai pada angka 2,96% *year-on-year* (yoy) hasil sumbangan dari harga emas dan komoditas pangan pada Maret 2020.

Namun seiring dengan meredanya pandemi *COVID-19* di seluruh dunia, perekonomian Indonesia mengalami perkembangan yang positif ditandai tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan tahun 2020. Pertumbuhan ekonomi sebelum – saat – setelah Pandemi *COVID-19* dapat dilihat pada grafik yang ada pada gambar 1.1 berikut:



Sumber: Bappenas.go.id

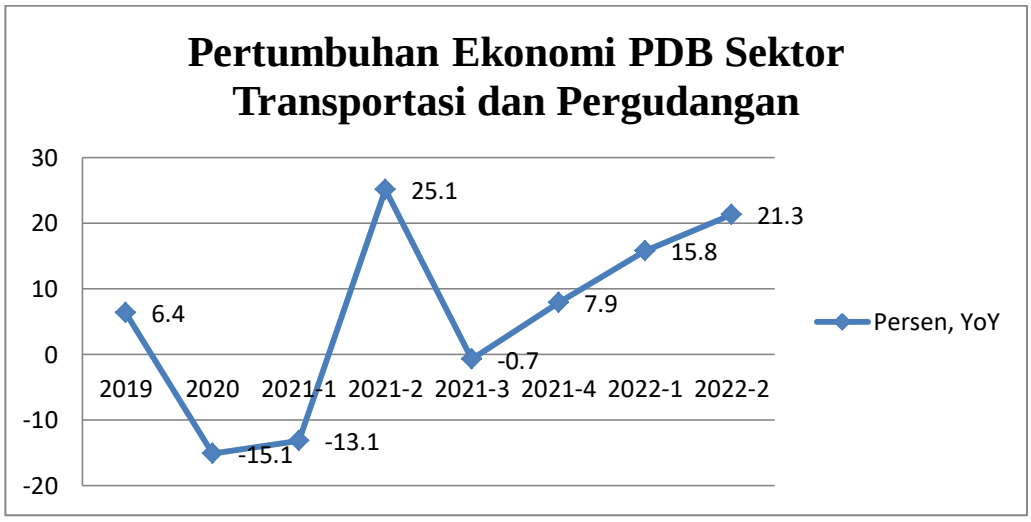
Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2017 – Triwulan II/2022 (persen, YoY)

Berdasarkan dengan gambar 1.1, perekonomian Indonesia pada triwulan II tahun 2022 terus menunjukkan pemulihan dan semakin menguat dengan tingkat pertumbuhan sebesar 5,4 persen (YoY). Menurut Bappenas (2022), dari sebagian besar sektor yang mengalami pertumbuhan positif, industri transportasi dan pergudangan mengalami pertumbuhan terbesar, yang dipengaruhi oleh hari raya, Idul

Fitri, dan pelonggaran kebijakan perjalanan. Sektor transportasi dan pergudangan menjadi salah satu sektor yang berdampak atas kasus virus *COVID-19* karena sektor ini berhubungan erat dengan mobilitas.

Usaha dan kegiatan memindahkan orang, produk, dan/atau keduanya antar lokasi disebut sebagai transportasi. Ada tiga kategori transportasi yang berbeda, yaitu transportasi udara, transportasi darat, dan transportasi laut. Mobilitas manusia, komoditas, dan jasa yang menghubungkan aktivitas komersial antar pulau dan hubungan internasional dilayani oleh transportasi laut.

Dengan meningkatkan sarana dan prasarana transportasi serta mematangkan penataan yang harus selalu didasarkan pada kepentingan nasional, pengembangan sistem transportasi bertujuan untuk meningkatkan perannya sebagai urat nadi ekonomi, sosial budaya, politik, dan pertahanan (Barasa, 2018). Pertumbuhan tersebut dapat dilihat pada grafik yang tertera pada gambar 1.2 berikut:



Sumber: Bappenas.go.id

Gambar 1.2 PDB Sektor Transportasi dan Pergudangan 2017 – 2022 Triwulan 3

Berdasarkan gambar 1.2 yang menggambarkan pertumbuhan ekonomi PDB sektor transportasi dan pegudangan di tahun 2019 berada pada angka 6.4% dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2020 menjadi -15.1% hal ini dikarenakan di tahun 2020 terjadi pandemi *COVID-19* dengan kasus pertama pada bulan Maret 2020

dan menyebar dengan cepat di Indonesia sehingga mengakibatkan sektor transportasi dan pergudangan mendapatkan dampak dari fenomena ini. Pada tahun 2021 triwulan 1 terjadi kenaikan menjadi -13.1% dan pada triwulan 2 terjadi kenaikan menjadi 25.1%. Hal ini dikarenakan banyak kebijakan pemerintah untuk menanggulangi virus *COVID-19* sehingga terjadi kelonggaran pembatasan yang sebelumnya ada.

Namun, dipenghujung tahun, kembali terjadi penurunan pada triwulan 3 menjadi -0.7%. Pada triwulan 3, terjadi penurunan dikarenakan tercatat bahwa pada saat itu angka kematian yang diakibatkan oleh virus *COVID-19* merupakan jumlah terbanyak sepanjang kasus virus *COVID-19* berlangsung. Pada triwulan 4, angka pertumbuhan ekonomi kembali naik menjadi 7.9%. Pada tahun 2022 tercatat ekonomi Indonesia semakin membaik dibuktikan dengan angka PDB sebesar 15.8% pada triwulan 1 serta 21.3% pada triwulan 2.

Menurut Kadir (2006), ada empat komponen utama transportasi: jalan, kendaraan dan alat angkutan, tenaga penggerak serta terminal. Ada dua jenis terminal: terminal penumpang dan terminal barang. Tugas terminal adalah kedatangan dan keberangkatan penumpang, mengontrol bongkar muat kargo, pemindahan moda transportasi terintegrasi, dan pengawasan transportasi.

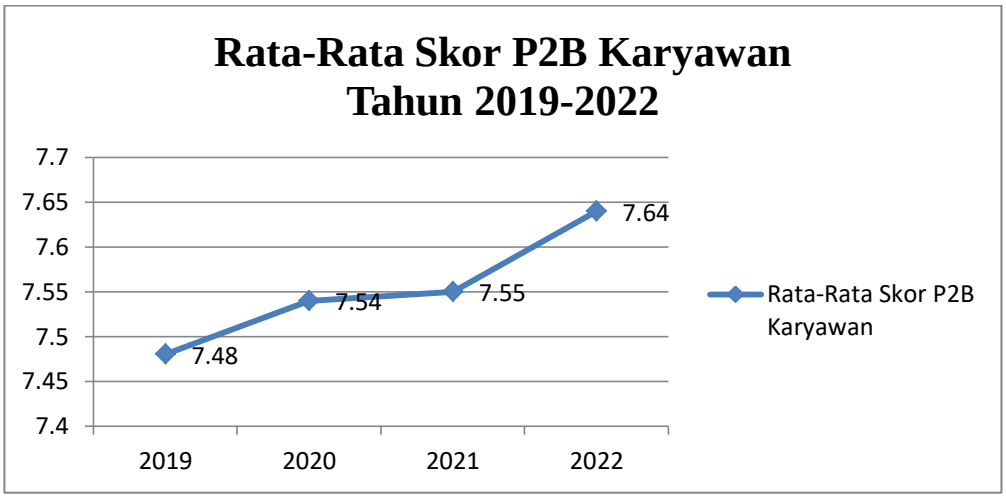
Pada pelabuhan, terdapat terminal yang merupakan fasilitas pelabuhan yang terdiri dari kolam sandar, tempat kapal untuk bersandar atau berlabuh, tempat untuk menumpuk, tempat menunggu penumpang naik dan turun, dan/atau tempat bongkar muat muatan.

Pelabuhan sendiri merupakan tempat yang terdiri dari daratan dan perairan di sekitarnya dalam batas-batas tertentu, yang digunakan untuk kegiatan komersial dan pemerintahan serta lokasi untuk transportasi. Kapal dapat berlabuh di sana untuk memuat dan membongkar muatan, penumpang, atau keduanya, dan dilengkapi dengan fasilitas keselamatan (Sasono, 2021).

Salah satu contoh pelabuhan yang ada di provinsi Lampung dengan kegiatan operasional aktif adalah PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang (PTP). PT Pelabuhan Tanjung Priok (PT PTP Nonpetikemas) merupakan operator terminal *Multipurpose* pertama di Indonesia dan memiliki keahlian serta berpengalaman dalam mengelola bongkar muat kargo curah cair, kargo curah kering, kargo umum, dan jenis kargo lainnya.

PT Pelabuhan Tanjung Priok (PT PTP) Cabang Panjang, anak Perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero), merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan pelabuhan samudera yang melayani pelayaran antar pulau dan antar negara. PT PTP Pelabuhan Panjang melayani lini bisnis *Multipurpose*, curah cair, dan curah kering. Fasilitas yang dimiliki oleh PT PTP Cabang Panjang diantaranya adalah 922 m dermaga, 7.200 m2 gudang, 24.292,20 m2 lapangan, dan 6 unit cranes.

Alasan mengapa PT PTP dipilih karena pada era pandemi *COVID-19*, kinerja karyawan PT PTP memiliki kestabilan yang cukup baik, bahkan meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan data Penilaian Performansi Bulanan (P2B) milik karyawan PT PTP Cabang Panjang. Data P2B merupakan data penilaian karyawan dari masing-masing atasan pada PT PTP. Data ini berupa form dengan sasaran performansi sebagai indikator penilaian yang selanjutnya akan menjadi sebuah skor akhir. Berikut grafik data P2B karyawan PT PTP dari tahun 2019 sampai tahun 2022.



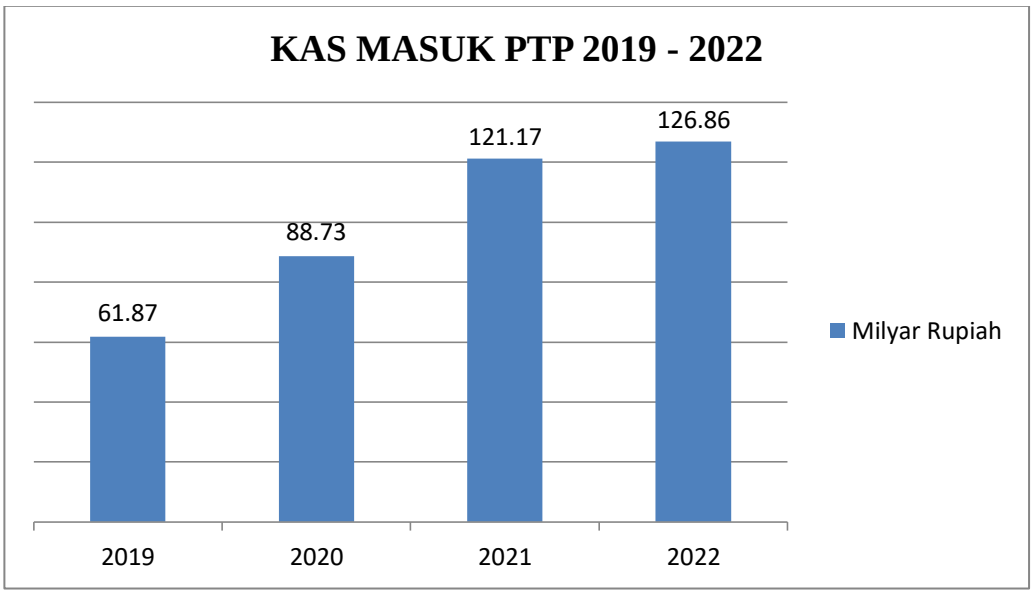
Sumber: PT PTP Cabang Panjang (2023)

Gambar 1.3 Rata-Rata Skor P2B Tahun 2019-2023

Berdasarkan grafik diatas, PT PTP skor P2B karyawan terus mengalami peningkatan. Bahkan di tahun 2020 yang merupakan awal dari fenomena pandemi *COVID-19* melanda dunia termasuk Indonesia, kinerja karyawan mengalami peningkatan skor signifikan sebanyak 0.7 poin. Selanjutnya pada tahun 2021 kinerja karyawan cenderung stabil dengan sedikit peningkatan sebesar 0.1 poin. Lalu seiring berlalunya pandemi *COVID-19*, skor kembali mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2022 sebesar 0.9 poin.

PT PTP memiliki praktik bisnis yang cukup baik dibuktikan dengan bertahannya PT PTP dimasa pandemi *COVID-19*. PT PTP tidak melakukan pengurangan karyawan demi bertahan di masa tersebut. Sebaliknya, PT PTP terbukti dapat meningkatkan performa kerja karyawan di masa-masa sulit.

Perusahaan PT PTP dapat memaksimalkan kemampuan, peluang, dan market yang tersedia. Hal ini dapat dilihat dari kas masuk pada PT PTP terus meningkat. Pertumbuhan kas masuk tersebut dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut.



Sumber: PT PTP Cabang Panjang (2022)

Gambar 1.4 Grafik Data Kas Masuk PTP 2019 – 2022

Berdasarkan dengan gambar 1.3, nilai kas PT Pelabuhan Tanjung Priok pada tahun 2019 sebesar Rp 61,87 milyar, tahun 2020 sebesar Rp 88,73 milyar, tahun 2021 sebesar Rp 121,17 milyar, dan pada tahun 2022 sebesar Rp 126,86 milyar. Setiap tahun kas PT Pelabuhan Tanjung Priok selalu mengalami peningkatan. Fenomena *COVID-19* tidak memengaruhi kas masuk PT PTP di masa pandemi. Kas masuk tetap lancar bahkan meningkat pada tahun 2020, 2021, dan 2022. Kas masuk PT PTP berasal dari hasil pelayanan perusahaan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam melakukan pelayanan jasa kepelabuhanan sesuai Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, PT PTP *Multipurpose* senantiasa berusaha memaksimalkan kemampuan, peluang dan market yang tersedia untuk menjalankan bidang usaha terkait penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan.

Berdasarkan data kas masuk PT PTP tahun 2019 - 2022, kas terus mengalami peningkatan. Fenomena *COVID-19* tidak memengaruhi kas PT PTP. Hal ini dikarenakan kegiatan operasional PT PTP tetap berjalan tanpa adanya pembatasan yang berarti saat pandemi berlangsung. Selanjutnya hal ini disebabkan oleh adanya lingkungan yang begitu mendukung. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada bulan Oktober - Desember 2022, lingkungan kerja PT PTP dapat terbilang cukup mendukung karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. *Support* atasan serta rekan kerja dapat terasa di lingkungan kerja PT PTP. PT PTP merupakan sebuah anak perusahaan dari PT Pelindo (Persero). Perusahaan ini masih memiliki umur yang cukup muda, yaitu 8 tahun. Oleh sebab itu, perusahaan ini masih belum memiliki cukup karyawan sehingga karyawan PT PTP saling bahu membahu serta saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal inilah yang membuat karyawan PT PTP tetap memiliki performa kerja yang baik walaupun dengan keadaan situasi apapun, termasuk pandemi *COVID-19*.

Terkait hal tersebut, kinerja karyawan menjadi hal yang harus menjadi salah satu prioritas perhatian perusahaan. Kualitas tinggi dan produktivitas tinggi di antara karyawan dalam organisasi adalah hasil dari kinerja karyawan yang sangat baik (Hee,

2019). Dalam setiap keadaan, kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya akan dibantu oleh kinerja karyawan yang kuat dan etika kerja.

Banyak faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya adalah faktor motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja. Hal ini berkaitan dengan teori perilaku organisasi. Menurut Sopiah (2008), perilaku organisasi merupakan perilaku atau aktivitas manusia, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati. Kinerja karyawan berhubungan dengan perilaku organisasi dikarenakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat diukur dan diamati, yaitu motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama adalah motivasi kerja yang menurut (Shahzadi, 2014) bahwa motivasi karyawan merupakan cerminan dari jumlah semangat, dedikasi, dan inovasi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka. Satu-satunya cara untuk membuat orang suka bekerja keras adalah dengan memotivasi mereka. Karena setiap organisasi (perusahaan) perlu fokus pada pemanfaatan sumber daya fisik, keuangan, dan manusia untuk mencapai tujuan, motivasi karyawan sangat penting. Melalui motivasi, sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dengan meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya dengan sebaik-baiknya, menghasilkan peningkatan produktivitas, biaya operasi yang lebih rendah, dan efisiensi yang lebih menyeluruh.

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Hee, 2019). Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian lain yang mengatakan hal serupa bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019). Namun pada penelitian lain menyatakan bahwa itu tidak sejalan dengan kedua penelitian tersebut karena temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang (Adha, et al., 2019).

Selain motivasi, untuk mencapai kinerja yang baik, komunikasi jika dilakukan dengan baik akan membantu pencapaian kualitas kinerja yang tinggi serta

memelihara hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta memperkuat rasa kebersamaan di antara karyawan yang diperlukan untuk membangun tim, meningkatkan kinerja karyawan dan pada saat yang sama mengurangi pergantian karyawan dalam organisasi. Demikian pula sebaliknya, komunikasi yang lemah dalam organisasi akan menyebabkan hilangnya kepercayaan serta ketidakefektifan operasional (Hee, 2019).

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Hee, 2019). Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian lain yang mengatakan hal serupa, yaitu komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Waruwu, 2020). Namun pada penelitian lain menyatakan bahwa itu tidak sejalan dengan kedua penelitian tersebut karena temuan menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sari, 2019).

Faktor ketiga adalah kepuasan kerja yang merupakan suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong dari dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan di tempat kerja dipengaruhi oleh hal-hal seperti gaji atau gaji yang diterima, peluang pengembangan profesional, koneksi dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan standar pengawasan. Sementara perasaan yang berhubungan dengan dirinya adalah usia, kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan mengenai kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019). Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian lain yang mengatakan hal serupa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Namun pada penelitian lain menyatakan bahwa itu tidak sejalan dengan kedua penelitian tersebut karena temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang secara parsial (Nabawi, 2019).

Berdasarkan banyaknya penelitian terdahulu dijelaskan bahwa kinerja karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan di pengaruhi oleh banyaknya faktor diperoleh melalui internal maupun eksternal karyawan. Kinerja karyawan diperlukan oleh seluruh perusahaan tanpa terkecuali, termasuk perusahaan pada sektor transportasi dan pergudangan.

Berdasarkan fenomena di atas, terjadi kesenjangan fakta dan realita terkait pembatasan dan pendapatan PT PTP yang tidak mengalami pengaruh akibat pembatasan tersebut serta perbedaan pada hasil penelitian yang ditunjukkan melalui penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang?
4. Apakah motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang.

1.4 Manfat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan preferensi tambahan dan memperluas kajian perilaku organisasi pada pengaruh motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Aspek Praktis

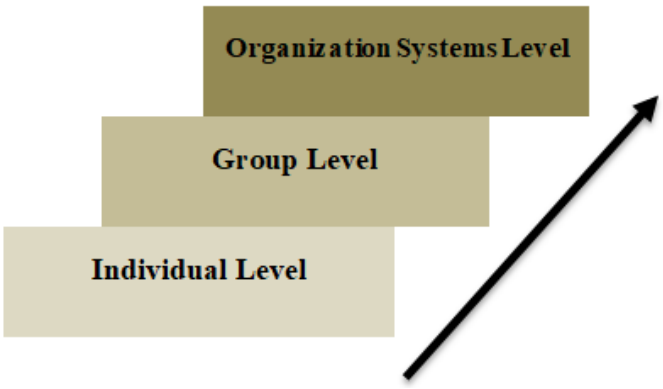
Penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang berupa pemikiran dan saran dalam mengelola kinerja karyawan-karyawannya serta dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2013), perilaku dalam perilaku organisasi merupakan studi yang menginvestigasi bagaimana orang, kelompok, dan struktur memengaruhi organisasi dengan tujuan menggunakan apa yang mereka pelajari untuk membuat organisasi tersebut lebih efektif. Sementara itu, pendapat lain mengenai perilaku organisasi, yaitu merupakan perilaku atau aktivitas manusia, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati (Sopiah, 2008).

Menurut Robbins (2008), perilaku organisasi mempelajari mengenai 3 determinan, yaitu individu, kelompok, dan organisasi sebagai suatu sistem.



Sumber: Robbins, 2013

Gambar 2.1 Determinan Perilaku Organisasi

2.1.1 Perilaku Organisasi dalam Tingkatan Individu

Organisasi merupakan kumpulan individu. Tiap individu memiliki keunikan yaitu setiap individu adalah makhluk yang berbeda, tidak sama antara satu individu dengan

individu lainnya. Perbedaan itu antara lain adalah kebutuhan, keinginan, minat, keyakinan, nilai, sikap, pola pikir, persepsi, kepribadian, harapan, dan berbagai hal lain. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Perbedaan-perbedaan tersebutlah yang seringkali memunculkan ketidak-sepaahaman dan ketidak-sesuaian sehingga tidak jarang menimbulkan konflik yang jika tidak diolah dengan baik akan berujung pada kinerja organisasi yang rendah (Sopiah, 2008).

2.1.2 Perilaku Organisasi dalam Tingkatan Kelompok

Setiap kelompok memiliki norma, budaya, sikap, keyakinan, etika, dan berbagai hal lain yang membentuk pola perilaku kelompok yang berbeda antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Hal ini merupakan bibit yang potensial untuk memunculkan suatu konflik dalam organisasi. Bibit-bibit ini jika tidak diolah dengan baik maka pada akhirnya dapat menjadikan kinerja organisasi menjadi rendah (Sopiah, 2008).

2.1.3 Perilaku Organisasi dalam Tingkat Organisasi

Setiap organisasi memiliki struktur, aturan, budaya, visi, misi, filosofi, tujuan, rencana, strategi, dan hal-hal lain sendiri. Dasar bagaimana komunikasi dikembangkan di dalam suatu organisasi dapat ditemukan dalam struktur dan perannya. Pada organisasi yang menganut asas desentralisasi, karyawan/bawahan mempunyai kesepakatan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin. Sebaliknya, dalam organisasi yang menerapkan struktur organisasi yang sentralisis, arus komunikasi dan informasi bersifat *top-down,* dari atas ke bawah. Lebih sedikit karyawan yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kepemimpinan (Sopiah, 2008).

Berdasarkan komponen elemen sistem diatas, dalam dimensi ini variabel motivasi kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan termasuk pada kajian perilaku organisasi dalam tingkatan individu. Sedangkan variabel komunikasi masuk pada kajian perilaku organisasi pada tingkatan kelompok.

2.2 Motivasi

Menurut Shahzadi (2014), motivasi karyawan merupakan cerminan dari jumlah semangat, dedikasi, dan inovasi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka. Satu-satunya cara untuk membuat orang suka bekerja keras adalah dengan memotivasi mereka. Sedangkan menurut Changgriawan (2017), motivasi kerja adalah proses yang menggerakan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut Changgriawan (2017), motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu ketika terlibat dalam suatu kegiatan, menyebabkan orang ingin bekerja dan terlibat dalam kegiatan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan jika perusahaan ingin menghasilkan pendapatan yang memungkinkannya berkelanjutan dan mencapai motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi karyawan sangat penting bagi organisasi karena setiap upaya membutuhkan sumber daya fisik, keuangan, dan manusia untuk berhasil. Melalui motivasi, sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan memanfaatkannya secara maksimal. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kemauan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya sebaik mungkin. Ini akan membantu bisnis dalam mendapatkan hasil maksimal dari sumber dayanya. Ini mengarah pada produksi yang lebih tinggi, biaya operasional yang lebih rendah, dan efektivitas yang lebih menyeluruh (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sopiah (2008), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana energi dan kemauan seseorang difokuskan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kesejahteraan, kehadian, atau perilaku kerja kreatif dan inovatif lainnya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah proses yang menggerakan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.

2.2.1 Karakteristik Pokok Motivasi

Menurut Sopiah (2008), terdapat karakteristik pokok motivasi, diantaranya:

1. Usaha

Usaha dalam karakteristik utama dari motivasi mengacu pada tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka atau kekuatan perilaku kerja mereka. Hal ini melibatkan berbagai macam tindakan atau upaya aktual dan nyata.

2. Kemauan Keras

Seseorang menunjukkan kemauan keras ketika dia berusaha menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kemauan akan memungkinkan semua upaya dilakukan.

3. Arah dan Tujuan

Dalam kareakteristik pokok motivasi didefinisikan sebagai arah yang dituju oleh upaya dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Yanuari (2019), terdapat 6 faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia

Persyaratan dasar, keamanan, dan sosial adalah semua aspek dari apa yang dibutuhkan orang. Kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan adalah kebutuhan dasar yang sedang dibahas di sini. Kebutuhan akan prestise, pengakuan, penghargaan, dan persyaratan lainnya adalah di antara mereka yang termasuk dalam judul kebutuhan psikologis dalam konteks ini.

2. Faktor kompensasi

Apa pun yang diterima karyawan sebagai pembayaran untuk pekerjaan mereka dikenal sebagai kompensasi. Personil yang diberi kompensasi dengan benar akan lebih bahagia dan lebih terdorong untuk memenuhi tujuan perusahaan.

3. Faktor komunikasi

Agar komunikasi dapat mengalir dengan lancar di dalam suatu organisasi dan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang berujung pada kebingungan saat melaksanakan tugas, komunikasi antara atasan dengan bawahan atau antar sesama bawahan harus terjalin dengan baik.

4. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengendalikan atau membujuk orang untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Faktor pelatihan

Salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan, khususnya dalam hal pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap.

6. Faktor prestasi

Cara untuk meningkatkan sumber daya manusia untuk bisnis adalah dengan menilai seberapa besar karyawan menghargai pekerjaan mereka. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penilaian prestasi, yang akan meningkatkan kinerja di masa depan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Terbagi 2 (dua) indikator dari motivasi kerja bagi karyawan (Altinds, 2011), yaitu:

1. Motivasi Intrinsik: Motivasi intrinsik adalah perilaku yang membuat seseorang terlibat untuk merasa kompeten dan menentukan nasib sendiri. Motivasi intrinsik ditunjukkan dengan beberapa hal, diantaranya adalah dengan merasakan bahwa pekerjaan dapat menambahkan wawasan serta kemampuan baru, merasakan bahwa diri telah memberikan kontribusi bagi perusahaan, dan diri telah menjadi teladan bagi karyawan lain.
2. Motivasi Ekstrinsik: Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri sendiri atau adanya pengaruh dari lingkungan sekelilingnya. Alat motivasi seperti faktor gaji, tunjangan, keamanan kerja, ruang kantor pribadi dan iklim sosial. Gaji merupakan pendapatan utama yang wajib diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, sedangkan tunjangan merupakan komponen diluar pendapatan utama atau gaji. Selain dapat dibayar dengan uang, tunjangan juga bisa datang dengan fasilitas tambahan. Upaya untuk membangun lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah keamanan kerja. Produktivitas karyawan bergantung pada memiliki tempat kerja yang aman dan nyaman.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Hermana (2004), salah satu sumber daya untuk menjaga, memajukan, dan mengembangkan organisasi secara dinamis sesuai dengan tujuannya adalah komunikasi, yang digambarkan sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi. Komunikasi tidak hanya memberi orang kesempatan untuk menyampaikan pikiran dan keinginan mereka kepada orang lain, tetapi juga mendorong perubahan peradaban dari satu waktu ke waktu berikutnya.

Jika dilihat proses terjadi komunikasi, dimana proses tersebut tidak hanya melibatkan pengirim dan penerima tetapi juga sejumlah alat yang dirancang untuk memastikan bahwa pesan disampaikan dengan sukses dan efektif. Perkembangan jaringan internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja organisasi dan realisasi keberadaan organisasi sangat bergantung pada komunikasi.

Sedangkan menurut Apriani (2020), komunikasi merupakan proses perpindahan informasi dari satu orang ke orang yang lain, merupakan kegiatan yang sudah terjadi sejak terbentuknya suatu masyarakat. Manusia akan terus berkomunikasi sepanjang hidup mereka untuk berbagai tujuan dan penyebab. Fungsi komunikasi, yang pada awalnya hanya melayani tuntutan berhubungan dengan orang lain, mulai berubah untuk mencakup pemecahan masalah dan mencapai tujuan.

Menurut Hee (2019), komunikasi merupakan proses menciptakan, bertukar, menafsirkan, dan menyimpan pesan dalam sistem keterkaitan manusia. Hubungan kerja yang kuat di dalam organisasi dan kinerja berkualitas tinggi keduanya bergantung pada komunikasi yang efektif. Kesatuan dan produktivitas karyawan ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif. Ini memperkuat tim karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan pergantian staf di perusahaan. Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, dan juga dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja (Andjani, 2018). Namun, operasi yang tidak efektif dan hilangnya kepercayaan akan dihasilkan dari komunikasi yang buruk dalam bisnis (Hee, 2019).

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah proses menciptakan, bertukar, menafsirkan, dan menyimpan pesan/informasi dari satu orang ke orang yang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Komunikasi dibagi menjadi tiga, yaitu *Horizontal Communication, Upward Communication,* dan *Downward Communication*. Komunikasi horizontal adalah komunikasi antar level yang sama dalam organisasi, komunikasi ke atas adalah komunikasi dari bawahan kepada atasannya dalam organisasi, dan komunikasi ke bawah yaitu komunikasi dari atasan kepada bawahan pada organisasi (Mangkunegara, 2017).

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komunikasi

Menurut (Mangkunegara, 2017), ada dua tinjauan faktor yeng memengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau komunikator dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan. Faktor dari *sender* dan *receiver* yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran yang digunakan masing-masing.

Tabel 2.1 Faktor-Faktor Pengaruh Komunikasi

Faktor-Faktor	*Sender*	*Receiver*
Keterampilan	Menguasai seni mengkomunikasikan ide baik secara vokal maupun tulisan.	Memiliki keterampilan mendengar dan membaca.
Sikap	Meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang disampaikan kepadanya.	Bersikap positif terhadap *sender*.
Pengetahuan	Memiliki pemahaman mendalam dan perintah informasi yang disajikan, atau dapat berkomunikasi dengan *receiver* sejelas mungkin.	Memiliki pengetahuan luas agar lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.
Media Saluran yang Digunakan	Menggunakan media saluran informasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.	Menggunakan alat indera yang sesuai agar pesan dari sender dapat diterima dengan jelas.

Sumber: Mangkunegara (2017)

2.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut (Hee, 2019), terdapat 2 (dua) indikator dalam Komunikasi dan dapat digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Komunikasi horizontal : Arah komunikasi dalam bentuk mendatar dimana dua orang atau lebih berkomunikasi yang memiliki tingkat yang sama, jabatan yang sama, kedudukan atau posisi yang sama.
2. Komunikasi dari bawah ke atas : Arah komunikasi dimana komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih dari bawahan ke atasan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan mendukung atau tidak mendukung pada diri karyawan yang berhubungan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau keadaan mereka. Perasaan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji atau gaji yang diterima, prospek pertumbuhan profesional, koneksi dengan rekan kerja, penempatan kerja, sifat pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan standar pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain usia, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor pendorong untuk ingin bekerja adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan akan merasa senang bekerja jika jerih payahnya telah memberinya kepuasan (Siagian, 2018). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Gondokusumo (2015), secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang ingin bekerja dan suka melakukannya karena itu membuat mereka bahagia.

Menurut Harahap (2019), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Produktivitas karyawan dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi harapan karyawan merupakan dua

faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Seorang karyawan mungkin merasa apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dicapai dengan memiliki kepuasan kerja.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara produktif sehingga kepuasan kerja dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4.2 Variabel - Variabel yang Terkait Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), usia, tingkat pekerjaan, omset, tingkat kehadiran, dan skala organisasi perusahaan adalah semua variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

1. *Turnover*

Turnover karyawan yang rendah berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sementara karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya memiliki *turnover* yang lebih tinggi.

2. Tingkat Kehadiran (*Absen*) Kerja

Tingkat ketidakhadiran yang tinggi sering terlihat di antara karyawan yang tidak puas. Mereka sering mengambil alasan ketidakhadiran yang tidak dapat dibenarkan dan sewenang-wenang dari pekerjaan.

3. Usia

Karyawan yang berusia lebih tua rata-rata mengekspresikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi daripada mereka yang lebih muda. Diyakini bahwa pekerja yang lebih tua memiliki lebih banyak pengalaman menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Pekerja muda sering memiliki harapan yang tidak realistis untuk tempat kerja, jadi ketika harapan itu tidak berjalan dengan baik, mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi biasanya mengalami lebih banyak kepuasan kerja daripada karyawan tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang berkinerja pada tingkat tinggi adalah pekerja yang cakap yang secara aktif menunjukkan kreativitas dan ide mereka di tempat kerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh ukuran organisasi perusahaan karena seberapa banyak pekerjaan yang terlibat dalam koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan..

2.4.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kemampuan, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, riwayat pekerjaan, tahun kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), jabatan, standar pengawasan, stabilitas keuangan, peluang promosi, interaksi denagn rekan kerja, dan hubungan kerja.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hua, 2016), terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji dan Tunjangan : Kepuasan dengan gaji seseorang, bonus, tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak uang, dan perbandingan gaji.
2. Bekerja Mandiri : Kepuasan terhadap beban kerja seseorang, fleksibilitas kerja, keamanan kerja, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan perasaan pencapaian.
3. Peluang Promosi : Kepuasan karyawan dengan peluang mereka untuk pekerjaan tingkat yang lebih tinggi, lebih banyak tanggung jawab, pertumbuhan pribadi, pengakuan positif dan pelatihan.

4. Pengawasan Atasan : Kepuasan dengan kemampuan manajemen atasan, keadilan penilaian, efektivitas komunikasi, dukungan dan bimbingan.
5. Rekan Kerja : Kepuasan dengan penghargaan dari rekan kerja, tim kerja, dan hubungan secara keseluruhan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hee (2019), perilaku seorang karyawan ketika sedang melakukan suatu pekerjaan atau tugas merupakan kinerja karyawan. Hal ini merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan. Kinerja karyawan melibatkan pencapaian setiap karyawan sesuai dengan aturan, tuntutan, dan harapan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kemampuan, usaha dan persepsi tugas dari karyawan. Kinerja karyawan yang sangat baik menciptakan hasil seperti kualitas tinggi dan produktivitas tinggi di antara karyawan dalam organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan penyelesaian tugas dan kapasitas untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tugas yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk memajukan tujuan organisasi secara hukum, etika, dan moral. (Barasa, 2018).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap orang melakukan secara berbeda dan memiliki tingkat bakat atau prestasi yang berbeda.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kemampuan, usaha dan persepsi tugas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja pada karyawan antara lain:

1. Faktor Motivasi

   Menurut Mangkunegara (2017), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental positif adalah kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja terbaik. Karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik, yang meliputi waspada mental, sehat secara fisik, sadar akan tujuan utama dan target kerja yang harus dipenuhi, serta mampu mengeksploitasi dan menghasilkan pengaturan kerja. "MODAL" dan "KREATIP" karyawan membantu membangun sikap mental yang dipersiapkan secara psikofisik. Modal merupakan singkatan dari Mengolah, Otak, Dengan, Aktif, dan Lincah. Sedangkan KREATIP merupakan singkatan dari Keinginan maju, Rasa ingin tahu tinggi, Energik, Analisis sistematik, Terbuka dari kekurangan, Inisiatif, dan Pikiran luas. Dengan demikian, karyawan karyawan memiliki keinginan kuat untuk maju, sangat ingin tahu, antusias, analis sistematis, terbuka untuk menerima sudut pandang yang berbeda, inisiatif tinggi, dan pikiran luas yang terarah.

2. Faktor Komunikasi

   Menurut Hee (2019), komunikasi merupakan proses menciptakan, bertukar, menafsirkan, dan menyimpan pesan dalam sistem keterkaitan manusia. Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, dan juga dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja (Andjani, 2018). Hubungan kerja yang kuat di dalam organisasi dan kinerja berkualitas tinggi keduanya bergantung pada komunikasi yang efektif. Kesatuan dan produktivitas karyawan ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif. Ini memperkuat tim karyawan, meningkatkan

produktivitas, dan menurunkan pergantian staf di perusahaan. Namun, operasi yang tidak efektif dan hilangnya kepercayaan akan dihasilkan dari komunikasi yang buruk dalam bisnis (Hee, 2019).

3. Faktor Kepuasan Kerja

   Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan mendukung atau tidak mendukung pada diri karyawan yang berhubungan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau keadaan mereka. Perasaan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji atau gaji yang diterima, prospek pertumbuhan profesional, koneksi dengan rekan kerja, penempatan kerja, sifat pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan standar pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain usia, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al. (2014), terdapat 2 indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kinerja Tugas : Perilaku dengan tujuan yang dikendalikan oleh individu dan mendukung tujuan organisasi.
2. Kinerja Konseptual: Perilaku yang berkontribusi untuk efektivitas organisasi dan memengaruhi konteks kerja psikologis, sosial, dan organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki topik penelitian yang sama dan dianggap relevan oleh penelitian yang dilakukan dan dapat dijadikan sebagai sebuah dasar oleh peneliti dalam menuntaskan penelitiannya. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam.	*Impact of Employee Motivation on Employee Performance (2014)*	Studi ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dan motivasi di tempat kerja. Selain itu, ditemukan bahwa penghargaan intrinsik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini sampai pada kesimpulan bahwa motivasi berkorelasi negatif dengan persepsi karyawan tentang efektivitas pelatihan.	Penelitian tersebut berfokus pada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, sementara penelitian ini tidak hanya membahas motivasi dan kinerja karyawan, tetapi juga komunikasi dan kepuasan kerja.
Hee, Delanie Ang Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati Md Husin, Lim Lee Ping	*Exploring the Impact of Communication on Employee Performance (2019)*	Komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat memberi perusahaan pengembangan properti wawasan dan pengetahuan penting yang akan membantu mereka memahami pentingnya komunikasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas.	Penelitian tersebut menjelaskan mengenai komunikasi terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian ini tidak komunikasi dan kinerja karyawan, tetapi juga motivasi dan kepuasan kerja.
Larsen Barasa, April Gunawan, Bambang Sumali	*Determinants of Job Satisfaction and It's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta (2018)*	Telah disimpulkan bahwa faktor-faktor termasuk kompetensi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja memengaruhi korelasi kuadrat ganda (R2) kinerja karyawan, yaitu 85%. Mediasi penuh disini adalah kepuasan kerja. Karyawan BUMD DKI Jakarta dapat berkinerja lebih baik dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi kerja, dan motivasi kerja.	Penelitian tersebut dilakukan pada 3 Badan Usaha Pelabuhan di DKI Jakarta, sementara penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan saja, yaitu PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang.

Selma Altinds	*Job Motivation and Organizational Commitment Among the Health Professionals: A Questionnaire Survey (2011)*	Temuan menunjukkan bahwa komitmen afektif dan normatif lebih baik menjelaskan motivasi intrinsik profesional kesehatan. Selain itu, lebih dari komitmen berkelanjutan, komitmen emosional dan normatif berdampak pada motivasi intrinsik. Faktor yang paling efektif terhadap motivasi ekstrinsik adalah komitmen normatif. Komitmen berkelanjutan berpengaruh lebih kecil pada motivasi ekstrinsik komitmen normatif. Juga terlihat bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh paling rendah pada motivasi eksternal.	Penelitian tersebut menjelaskan mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi, sementara penelitian ini melibatkan beberapa variabel lainnya selain motivasi, yaitu komunikasi kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Stef van Buuren, , Allard J. van der Beek, Henrica C.W. de Vet	*Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis (2014)*	Tambahan item yang menunjukkan ketidaksesuaian atau tidak meningkatkan penargetan telah dihapus dari IWPQ 0.3, menghasilkan IWPQ 1.0 final. Selanjutnya, skala menunjukkan kecocokan model yang baik dan keandalan, dan diperiksa untuk persyaratan pengukuran. Dibandingkan dengan sebelumnya versi, IWPQ 1.0 final menunjukkan peningkatan penargetan untuk dua dari tiga skala. Akibatnya, dapat lebih andal mengukur pekerja di semua tingkat kemampuan, diskriminatif antara pekerja pada rentang yang lebih luas pada setiap skala, dan mendeteksi perubahan individu prestasi kerja.	Penelitian tersebut berfokus pada kinerja karyawan, sementara pada penelitian ini tidak hanya kinerja karyawan, tetapi juga pada motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja.
David J. Weiss, Rene V. Dawis, George W.	*Manual fot the Minnesota Satisfaction*	Penelitian ini menghasilkan pengembangan kuesioner yang mengukur kepuasan	Penelitian tersebut berfokus hanya pada kepuasan kerja,

England, Llyod H. Lofquist	*Questionnaire (1967)*	terhadap beberapa aspek spesifik pekerjaan dan lingkungan kerja. Kuesioner ini memungkinkan untuk memperoleh gambaran yang lebih individual tentang kepuasan pekerja daripada yang mungkin dilakukan dengan menggunakan ukuran kepuasan kotor atau lebih umum dengan pekerjaan secara keseluruhan.	sementara penelitian ini juga berfokus pada motivasi, komunikasi dan kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2.7 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan menjadi hal yang harus menjadi salah satu prioritas perhatian perusahaan. Kinerja perusahaan sangat bergantung oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tercermin dari bagaimana perusahaan menghadapi berbagai fenomena yang terjadi, termasuk fenomena pandemi *COVID-19.* Pandemi *COVID-19* telah memberikan dampak yang luarbiasa terhadap perusahaan-perusahaan di Indonesia, termasuk perusahaan yang ada di Lampung.

Keadaan pandemi mengharuskan perusahaan untuk dapat bertahan dengan melakukan berbagai cara, termasuk PHK besar-besaran. Selain itu, dengan adanya himbauan "*stay at home*" bagi karyawan menyebabkan penurunan tajam dalam pendapatan bisnis, kegiatan ekonomi yang sangat terbatas, dan efek lain yang mengikutinya (Yamali, 2020). Kendati berbagai hal terjadi pada perusahaan di Indonesia, termasuk Lampung, PT PTP Cabang Panjang dapat bertahan bahkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Peningkatan kinerja karyawan PT PTP tercermin dari skor P2B. Ketika karyawan berkinerja baik, organisasi mendapat manfaat dari standar tinggi dan peningkatan produksi (Hee, 2019). Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan dalam situasi apapun.

Praktik bisnis tidak selalu dapat berjalan dengan mulus. Hambatan dan rintangan akan selalu ada. Perusahaan harus mampu mengatur strategi dan memerhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat membuat perusahaan bertahan dan tetap eksis dalam dunia bisnis. Perusahaan harus bisa memperhatikan setiap detail penyokong jalannya perusahaan itu sendiri, salah satunya adalah karyawan. Banyak cara yang diduga dapat menjadi pengaruh karyawan memiliki kinerja yang baik, yaitu melalui motivasi, komunikasi, dan kepuasannya dalam bekerja.

Motivasi adalah sesuatu yang memicu tingkat energi, komitmen, dan kreativitas karyawan perusahaan ke pekerjaan mereka. Indikator pada motivasi ada dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi dapat datang dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan tersebut. Motivasi karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Melalui motivasi, sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dengan meningkatkan kemauan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu bisnis dalam memanfaatkan sumber dayanya dengan sebaik-baiknya, menghasilkan peningkatan produktivitas, biaya operasi yang lebih rendah, dan efisiensi yang lebih menyeluruh.

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan mengenai hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Hee, 2019). Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian lain yang mengatakan hal serupa bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019). Namun pada penelitian lain menyatakan bahwa itu tidak sejalan dengan kedua penelitian tersebut karena temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang (Adha, et al., 2019).

Pada perusahaan, komunikasi yang apabila dilakukan dengan baik akan membantu pencapaian kualitas kinerja yang tinggi serta memelihara hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta memperkuat rasa kebersamaan di antara karyawan yang diperlukan untuk membangun tim dan meningkatkan kinerja karyawan (Hee, 2019). Komunikasi yang

terjadi pada karyawan biasa dapat berfokus pada komunikasi horizontal dan komunikasi dari bawah ke atas. Komunikasi horizontal dilakukan antar karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan komunikasi dari bawah ke atas merupakan komunikasi yang dilakukan karyawan terhadap atasannya.

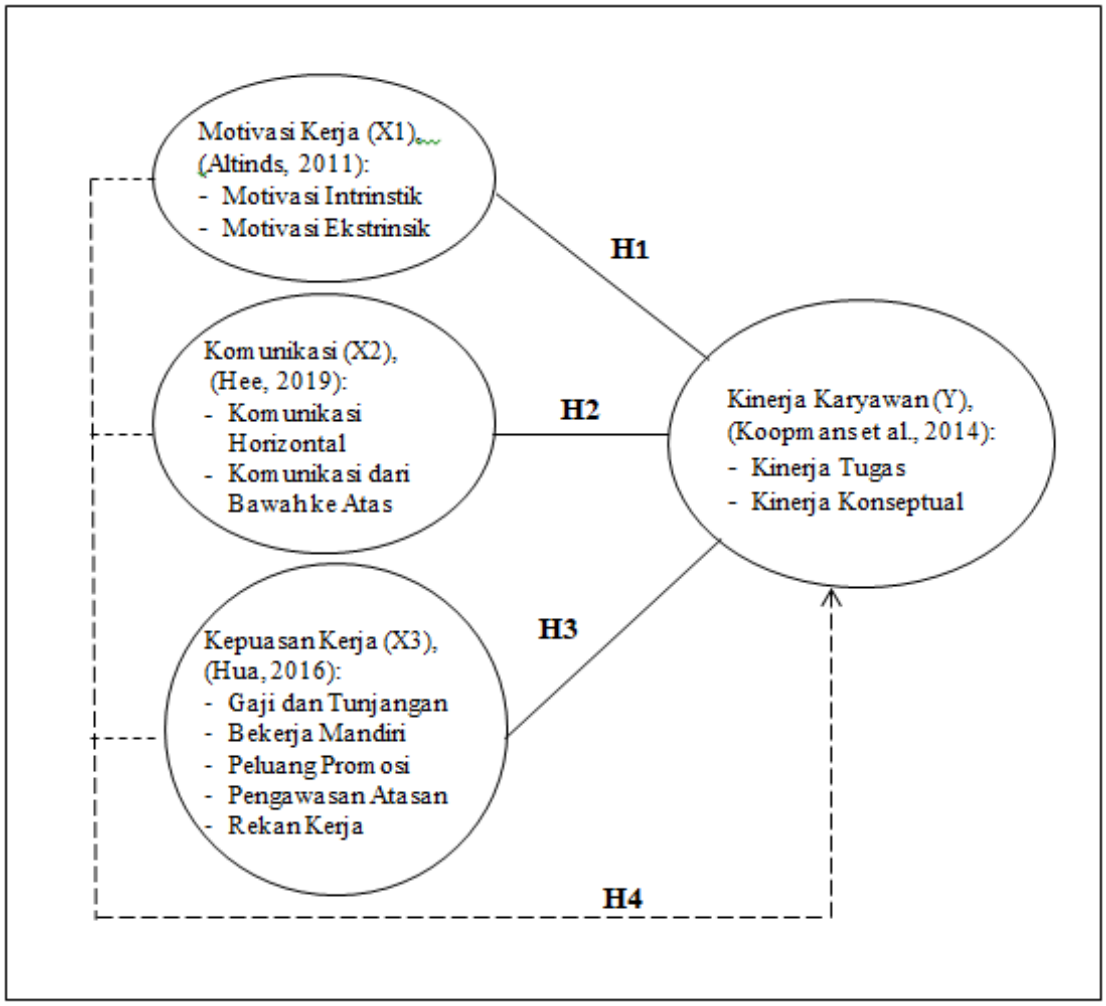
Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan mengenai komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Hee, 2019). Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian lain yang mengatakan hal serupa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Waruwu, 2020). Namun pada penelitian lain menyatakan bahwa itu tidak sejalan dengan kedua penelitian tersebut karena temuan menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sari, 2019).

Selanjutnya, menurut (Barasa, 2018), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang ingin bekerja dan suka melakukannya karena itu membuat mereka bahagia (Gondokusumo, 2015). Indikator dari kepuasan kerja diantaranya adalah 1) Gaji dan Tunjangan, 2) Bekerja Mandiri, 3) Peluang Promosi, 4) Pengawasan Atasan, dan 5) Rekan Kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan mengenai kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019). Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian lain yang mengatakan hal serupa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Namun pada penelitian lain menyatakan bahwa itu tidak sejalan dengan kedua penelitian tersebut karena temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang secara parsial (Nabawi, 2019).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang karyawan ketika sedang melakukan suatu pekerjaan atau tugas (Hee, 2019). Terdapat 2 indikator dari kinerja karyawan, yaitu kinerja tugas (untuk mendukung tujuan organisasi) dan kinerja konseptual (untuk efektivitas organisasi dan memengaruhi konteks kerja psikologis, sosial, dan organisasi).

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana suatu teori beruhubungan dengan faktor-faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah. Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berfungsi sebagai faktor independen dalam kerangka penelitian ini, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel dependen. Secara garis besar, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah suatu penelitian, dimana rumusan masalah dijabarkan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang terkait dan belum didasarkan pada data-data empiris yang didapatkan dari pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya didapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha_1: Motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

$H0_1$: Motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

2. Ha_2: Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

   $H0_2$: Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

3. Ha_3: Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

   $H0_3$: Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

4. $Ha_{4:}$ Motivasi, Komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

   $H0_{4:}$ Motivasi, Komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Menurut Changgriawan (2017), penelitian eksplanatori merupakan tipe penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Sementara itu, penelitian kuantitatif atau *quantitative research* digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang berhubungan (Sugiyono, 2014). Penelitian ini melihat populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2014). Karena data penelitian dianalisis menggunakan statistik dan disajikan sebagai angka, metode ini dikenal sebagai pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X1), dan Komunikasi (X2) memengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam menerapkan konsep tersebut di lapangan. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Menurut Shahzadi (2014), motivasi karyawan merupakan cerminan dari jumlah semangat, dedikasi, dan inovasi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah proses menciptakan, bertukar, menafsirkan, dan menyimpan pesan dalam sistem keterkaitan manusia (Hua & Omar, 2016).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan mendukung atau tidak mendukung pada diri karyawan yang berhubungan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau keadaan mereka (Mangkunegara, 2017).

4. Kinerja Karyawan

Menurut (Hee, 2019), perilaku seorang karyawan ketika sedang melakukan suatu pekerjaan atau tugas merupakan kinerja karyawan.

3.3 Definisi Operasional

Setelah mengidentifikasi variabel dan menemukan definisi konseptual, peneliti perlu mengoperasionalkan variabel sehingga dapat diukur. Untuk mengukur makna atau sifat tertentu, definisi operasional harus diberikan (Pujihastuti, 2010). Definisi operasional yaitu mengubah konsep-konsep yang masih abstrak menggunakan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan dinyatakan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
Motivasi (X1)	Motivasi karyawan merupakan cerminan dari jumlah semangat, dedikasi, dan inovasi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka (Shahzadi, 2014).	Motivasi adalah sesuatu yang memicu jumlah semangat, dedikasi, dan inovasi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka.	1. Motivasi intrinsik	1. Saya merasa pekerjaan saya dapat menambah wawasan, pengalaman, dan *skill* baru. 2. Saya merasa dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. 3. Saya merasa dapat menjadi teladan bagi karyawan lain. 4. Saya memiliki tanggung jawab terkait pekerjaan. 5. Rekan-rekan kerja menghargai saya atas pekerjaan yang saya lakukan. 6. Saya melihat diri saya sebagai karyawan yang memiliki peran penting di

				perusahaan.
			2. Motivasi ekstrinsik	1. Menurut saya, kondisi fisik di lingkungan kerja sudah sesuai. 2. Atasan saya membantu saya menyelesaikan masalah antar karyawan atau karyawan dengan pihak eksternal.
Komunikasi (X2)	Proses menciptakan, bertukar, menafsirkan, dan menyimpan pesan dalam sistem keterkaitan manusia (Hua, 2016).	Tindakan berkomunikasi dengan orang lain atau kelompok kecil dan *feed back*, baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Komunikasi horizontal	1. Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. 2. Saya mendamaikan ketika ada keributan/perbedaan pendapat dengan karyawan lain.
			2. Komunikasi dari bawah ke atas	1. Saya mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan saya. 2. Saya memberitahukan atasan saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung. 3. Saya menyampaikan pendapat saya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan mendukung atau tidak mendukung pada diri karyawan yang berhubungan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau keadaan	Kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya.	1. Gaji dan tunjangan	1. Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan. 2. Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan saat ini.
			2. Bekerja mandiri	1. Saya merasa mampu bekerja dengan mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik. 2. Saya percaya bahwa

	mereka (Mangkunegara , 2017).			saya memiliki wewenang penuh untuk melakukan pekerjaan saya.
			3. Peluang promosi	1. Saya telah puas dengan peluang mendapatkan promosi dari atasan untuk tingkat pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. 2. Saya merasa bahwa kualitas dan mutu bekerja yang saya miliki dapat menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.
			4. Pengawasan Atasan	1. Saya merasa atasan mengawasi pekerjaan saya dengan baik secara keseluruhan.
			5. Rekan Kerja	1. Saya merasa dihargai oleh rekan kerja, tim kerja, dan rekan lainnya secara keseluruhan. 2. Saya merasa rekan kerja turut membantu dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
Kinerja Karyawa n (Y)	Perilaku seorang karyawan ketika sedang melakukan suatu pekerjaan atau tugas merupakan kinerja karyawan (Hee, 2019).	Kinerja adalah sikap karyawan dalam melaksanaan tugasnya sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik secara kuantitas maupun kualitas.	1. Kinerja tugas	1. Saya berhasil melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. 2. Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal. 3. Kolaborasi dengan karyawan lain dilakukan dengan sangat produktif.
			2. Kinerja kontekstual	1. Saya bekerja untuk menjaga keterampilan kerja yang saya miliki. 2. Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Supardi (2013), populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu lokasi dan memenuhi persyaratan yang relevan dengan isu atau topik penelitian. Karyawan non-manajerial PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang sebanyak 89 orang karyawan merupakan populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat atau kondisi tertentu yang akan diteliti (Supardi, 2013). Subjek dalam penelitian kuantitatif adalah subjek penelitian yang dianggap mewakili populasi dan uumnya disebut dengan responden penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian, penulis akan menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kriteria yang digunakan adalah responden merupakan karyawan aktif PT PTP Cabang Panjang dan merupakan karyawan non manajerial. Berdasarkan kriteria tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 89 sampel. Sampel memiliki status pekerja yang beragam, diantaranya adalah Organik sebanyak 17 karyawan, Tenaga Non Organik (TNO) sebanyak 48 karyawan, Tenaga Kerja Harian Lepas sebanyak 18 karyawan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 6 karyawan.

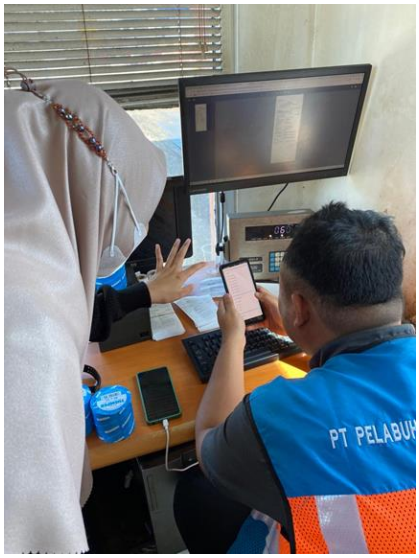
3.5 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data yang dipakai adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data secara langsung. Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuesioner tentang variabel yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan cara menyebarkan *link google form* kepada para karyawan di PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses dari tahapan penelitian guna mencari data yang sesuai dengan objek yang diteliti dari beberapa sumber terstruktur. Pemeriksaan kredibilitas diperlukan sebelum informasi dapat digunakan sebagai data penelitian sehingga dapat dipertanggungjawabkan dan digunakan sebagai titik tolak untuk mengambil kesimpulan.

Kuesioner *online* yang dibuat dengan *google form* digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Responden diminta untuk menjawab serangkaian pernyataan tertulis (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini, peneliti akan memberikan kuesioner kepada sampel dari populasi karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dikenal sebagai sampel jenuh yakni menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.



Sumber: Penelitian, 2023

Gambar 3.1 Proses Turun Lapangan Pengambilan Data

Mengacu pada gambar 3.1, penelitian dengan objek karyawan PT PTP Cabang Panjang ini dilakukan pada tanggal 27 Maret – 7 April 2023 atau dilakukan selama 10 hari kerja. Penyebaran tautan *google form* dilakukan secara online menggunakan

media WhatsApp. Namun, dikarenakan PT PTP memiliki karyawan dengan range umur 40 – 55 tahun, peneliti turun lapangan langsung dengan menemui para karyawan tersebut di kantor dan dermaga PT PTP. Karyawan dengan range umur tersebut cenderung bingung dengan cara kerja kuesioner *online* sehingga penulis harus memandu langsung para responden untuk pengisian *google form*.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan guna menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran maka akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014) variabel penelitian seperti sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial (variabel penelitian) diukur dengan menggunakan skala Likert.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Kode	Makna Jawaban	Skor Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
TP	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.8 Teknik Pengujian Instrumen

Proses pengujian hipotesis yang berasal dari teori-teori sebelumnya atau dari suatu fenomena sangat terkait dengan penelitian kuantitatif. Perlakuan peserta secara signifikan dipengaruhi oleh pernyataan yang termasuk dalam penelitian ini. Responden yang dipilih secara khusus dan terlebih dahulu menggunakan kriteria yang telah ditentukan berfungsi sebagai sumber data penelitian. Untuk memastikan bahwa pernyataan kuesioner akurat dan reliabel, diperlukan uji validitas dan reliabilitas setiap pernyataan dan menentukan apakah dapat digunakan dalam proses pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Untuk mengevaluasi apakah kuesioner atau alat lain sah atau tidak, uji validitas atau uji kredibilitas dilakukan. Jika kuesioner dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dikatakan valid (Sugiyono, 2014). Uji validitas pada dasarnya menilai apakah suatu pertanyaan studi valid atau tidak (Darma, 2021).

Dengan menggunakan pendekatan *Pearson's Product Moment Correlation*, tinggi dan rendahnya kuesioner ditentukan dengan menentukan korelasi antara skor item pernyataan dan skor keseluruhan. Berikut ini adalah rumus *Pearson's Product Moment Correlation.*

$$A = \frac{n\sum XY - (\sum X)\sum Y)}{\sqrt{n\sum XA^2 - (\sum X^2)(n\sum Y^2 - \sum Y^2)}} \quad \textbf{(3.1)}$$

Keterangan:

Rxy = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

∑X = Jumlah seluruh nilai X

∑Y = Jumlah seluruh nilai Y

∑XY = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Nilai uji validitas pada sebuah item dapat dicari dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor item tersebut secara keseluruhan. Persyaratan ini harus dipenuhi dengan memenuhi standar berikut: (Sugiyono, 2019).

1. Instrumen tersebut dapat dikatakan valid apabila validitas tinggi yaitu kolerasi $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Instrumen tersebut dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$

Dengan menggunakan program SPSS 26, perhitungan validitas untuk menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian dibantu dengan menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel. Dengan nilai rtable 0,361, peneliti penelitian ini menguji validitas setiap item pertanyaan pada sebanyak 30

responden. Jika nilai yang dihitung lebih tinggi dari rtable, keputusan diambil untuk instrumen.. Tabel 3.3 menunjukkan hasil pengujian instrumen untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilihat berikut ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Item (Motivasi)	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
X1.1	0. 503	0.361	Valid
X1.2	0. 710		Valid
X1.3	0. 739		Valid
X1.4	0. 415		Valid
X1.5	0. 594		Valid
X1.6	0. 453		Valid
X1.7	0. 572		Valid
X1.8	0. 648		Valid
Item (Komunikasi)	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
X2.1	0. 641	0.361	Valid
X2.2	0. 619		Valid
X2.3	0. 691		Valid
X2.4	0. 704		Valid
X2.5	0. 479		Valid
Item (Kepuasan Kerja)	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
X3.1	0.736	0.361	Valid
X3.2	0.667		Valid
X3.3	0.646		Valid
X3.4	0.424		Valid
X3.5	0.569		Valid
X3.6	0.687		Valid
X3.7	0.534		Valid
X3.8	0.581		Valid
X3.9	0.576		Valid
Item (Kinerja Karyawan)	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
Y.1	0.622	0.361	Valid
Y.2	0.552		Valid
Y.3	0.475		Valid
Y.4	0.721		Valid
Y.5	0.625		Valid

Sumber: SPSS 26 (2023)

Menurut hasil uji validitas pada tabel 3.4, setiap item yang digunakan dalam setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai rhitung yang lebih tinggi dari nilai rtabel, sehingga setiap item dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Konsep dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*). Untuk memastikan apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau kuat, uji reliabilitas instrumen digunakan (Darma, 2021). Instrumen yang dapat dipercaya adalah instrumen yang secara konsisten menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan beberapa kali untuk mengukur item yang sama (Sugiyono, 2014). Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2}\right] \quad \textbf{(3.2)}$$

Keterangan:

r11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma 2$ = Jumlah varian butir/item

$V2$ = Varian total

Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen pada masing-masing variabel pada penelitian ini terdapat pada tabel 3.4:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Alpha Cronbach's*	Keterangan
Motivasi	0.718	Reliabel
Komunikasi	0.649	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.780	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.639	Reliabel

Sumber: SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 diatas maka hasil pada tiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas, di mana nilai *alpha cronbach's* yang dimiliki lebih dari 0.60 (>0.60). Dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi ketika digunakan kapanpun dan oleh siapapun.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam pengolahan data primer dan sekunder yang berfungsi sebagai landasan interpretasi masalah. Penelitian ini menggunakan dua jenis teknik, diantaranya:

a. Analisis Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memeriksa data dengan mendeskripsikannya atau dengan menjelaskan data yang telah dikumpulkan tanpa mencoba menarik generalisasi yang luas (Sugiyono, 2019). Data tersebut berupa data populasi yang berasal dari jawaban-jawaban responden atas item-item yang tersedia dalam kuesioner dan akan diolah dengan sesuai bentuk data apakah berupa tunggal atau kelompok.

Pada penelitian ini, deskripsi responden disusun berdasarkan konsep Distribusi Frekuensi. Distribusi frekuensi adalah susunan data menurut kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu. Penelitian ini menggunakan karakteristik responden sebagai kelas interval, yang diantaranya adalah; 1) Usia, 2) Status Pekerja, 3) Lama bekerja, 4) Tingkat pendidikan. Kemudian, dilakukan analisis tanggapan terhadap variabel kuesioner oleh kuesioner menggunakan teknis deskriptif berupa teknik *scoring* berdasarkan skala *Likert*. Selanjutnya, tanggapan yang diperoleh dari responden akan menggunakan dua analisis, diantaranya:

1. Analisis Nilai Rata-Rata (*Mean*)

Mean merupakan jumlah dari sejumlah titik data. Nilai *mean* merupakan hasil pembagian dari jumlah data dengan banyaknya data. Jumlah data dibagi dengan jumlah data untuk menghasilkan nilai rata-rata. Nilai rata-rata jawaban responden untuk setiap variabel dalam penelitian (motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja) ini dihitung. Rumus umum mencari *mean*/nilai rata-rata yaitu:

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n} \quad \textbf{(3.3)}$$

Keterangan:

$\bar{x}$ = nilai mean/nilai rata-rata variabel

$\sum xi$ = jumlah data/jumlah nilai total dari *scoring*

n = banyaknya data/populasi total

2. Standar Deviasi

Data akan diverifikasi keakuratannya sesuai dengan kemungkinan penyimpangan yang terjadi agar dapat melengkapi analisis data yang telah diperoleh. Nilai standar deviasi menunjukkan tinggi rendahnya perbedaan data yang telah diperoleh. Berikut ini adalah rumus standar deviasi:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n}(Xi-\bar{x})^2}{n-1}} \quad \textbf{(3.4)}$$

Keterangan :

S = Standar Deviasi

Xi =Nilai faktor pada responden ke-n

$\bar{x}$ = nilai mean/nilai rata-rata variabel

n = banyaknya data/populasi total

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk memeriksa apakah hasil estimasi regresi sepenuhnya bebas dari keberadaan heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan data terdistribusi normal, seseorang harus menguji asumsi klasik. Jika model regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yang meliputi distribusi normal dan tidak adanya heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi, itu akan digunakan sebagai metode estimasi yang tidak bias Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar *error*. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Penaksir menjadi tidak efektif dengan autokorelasi tetapi masih bias dan konsisten. Oleh karena itu, perlu untuk melakukan uji asumsi klasik (Nasution, 2017).

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi di atas skor yang ada. Dengan kesederhanaan ini, pengujian normalitas data tergantung pada kemampuan mata untuk melihat data plotting. Jika jumlah data cukup besar dan spread tidak 100% normal (tidak sepenuhnya normal), maka kesimpulan yang diambil kemungkinan besar salah (Nasution, 2017). Dasar dari klasifikasi ini yaitu:

1. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik tersebut menyebar jauh dari garis diagonal, maka data yang digunakan berkontribusi tidak memenuhi asumsi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu implikasi dari tidak terdapatnya heteroskedastisitas diantaranya:

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya titik berpola.
2. Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau sekitar angka 0.
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.

Dengan membandingkan nilai residual yang tidak terstandarisasi (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Spearmans's rho*. Dapat diasumsikan bahwa ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05.

3. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah variabel bebas (independen) dalam model regresi berkorelasi. Seharusnya tidak ada hubungan antara yang buruk dan yang sangat baik dalam model regresi yang layak. Nilai *variance inflation factor* (VIF) dari temuan analisis diteliti untuk melakukan uji multikolinearitas menggunakan SPSS. Multikolinearitas tidak ada jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, menurut Nasution (2017), adalah hubungan linier antara variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3,... Xn). Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen naik atau turun, serta untuk menentukan apakah hubungan variabel independen dengan variabel dependen positif atau negatif. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh dari Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_3 X_4 + e} \text{.....(3.6)}$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta persamaan regresi

X1 = Variabel independen (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel independen (Kepuasan Kerja)

X3 = Variabel independen (Komunikasi)

e: Epsilon

3.11 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis mencoba untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) (Sugiyono, 2019). Uji hipotesis pada penelitian ini terbagi atas beberapa pengujian, diantaranya yaitu:

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik T menujukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel independen (Nasution, 2017). Uji t bertujuan untuk mengetahui makna dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah terdapat pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara signifikan atau tidak.

Uji $t_{parsial}$ dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}} \text{..... (3.7)}$$

Keterangan:

t: statistik t dengan derajat bebas n-1

n: banyaknya observasi atau pengamatan

r: korelasi parsial yang ditemukan

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho diterima, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dari PT PTP Cabang Panjang.
2. Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen dari PT PTP Cabang Panjang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Nasution, 2017). Adapun rumus F_{hitung} sebagai berikut (Sugiyono, 2019) yaitu:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}} \quad \textbf{(3.8)}$$

Keterangan:

R^2: koefisien korelasi ganda

k: jumlah variabel independen

n: jumlah sampel

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis nol (H0), artinya masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka keputusannya menolak hipotesis nol (H0) dan menerima alternatif (H) artinya masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.12 Koefisien Determinasi (R-Square)

Kontribusi persentase pengaruh simultan dari variabel independen (X1, X2, X3,... Xn) pada variabel dependen (Y) dihitung menggunakan analisis determinasi. Koefisien ini menampilkan sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh proporsi variabel independen yang digunakan dalam model (Nasution, 2017). Rumus dari perhitungan koefisien ini yaitu:

$$R^2 = r^2 \times 100\% \quad \text{..... (3.9)}$$

Keterangan:

R2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan:

1. Variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel nilai motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan PT PTP. Respon positif berdasarkan presentasi paling tinggi terletak pada indikator motivasi intrinsik. Pada aspek ini karyawan merasa bahwa pekerjaan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan skill baru guna meningkatkan kinerja karyawan PT PTP.

2. Variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel nilai komunikasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan karyawan PT PTP. Berdasarkan presentasi paling tinggi, indikator Komunikasi Horizontal dan Komunikasi dari Bawah ke Atas memiliki respon positif yang sama besar. Pada aspek ini karyawan memberikan sikap koordinasi yang baik terhadap sesama karyawan yang mana sikap ini diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan PT PTP.

3. Variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan karyawan PT PTP. Respon positif berdasarkan presentasi paling tinggi terletak pada indikator Pengawasan Atasan. Pada aspek ini karyawan merasa puas dengan sikap atasan yang mengawasi pekerjaan dengan baik. Pengawasan atasan guna meningkatkan kinerja karyawan PT PTP.

4. Secara simultan variabel motivasi (X1), komunikasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) Cabang Panjang. Kinerja tertinggi ada pada indikator Kinerja Tugas dan pada item "Saya berhasil melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan".

5.2 Saran

Setelah mengetahui sejauh mana motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, saran berikut dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian ini:

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis, nilai motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel yang memengaruhi kinerja, variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT PTP Cabang Panjang. Lalu, pengawasan atasan merupakan indikator dominan dari variabel kepuasan kerja. Sebaiknya pihak perusahaan dapat berfokus kepada supervisi sehingga dapat terus memaksimalkan pengawasan terhadap para karyawan memaksimalkan kinerja karyawan. Selanjutnya, PT PTP pun dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik yang mendukung, serta sistem promosi dan reward yang menarik bagi para karyawan.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya. Mengingat variabel pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 58% dan masih terdapat sebesar 42% variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat memfokuskan penelitian dengan melihat dari indikator-indikator dominan dari variabel-variabel penelitian ini, yaitu mengenai motivasi intrinsik dan pengawasan atasan. Sebagaimana terdapat dalam temuan seperti lingkungan kerja fisik, sistem *promosi/reward* menjadi aspek-aspek yang

mendapatkan perhatian responden. Aspek-aspek ini dapat dikembangkan dalam penelitian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.

Altindis, S. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey. Journal of Business Management, 5(21), 8601-8609.

Apriani, I., Siregar, R. D., & Sahputra, D. (2020). Faktor Komunikasi Dalam Organisasi. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 96-105.

Bappenas. (2022). Diakses pada 29 Oktober 2022 dari https://www.bappenas.go.id/.

Barasa, L., Gunawan, A., & dkk. (2018). Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing, 8*(5), 43-49.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA, 5*(3).

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS.* Jakarta: Guepedia.

Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja,dan Komitmen Organisasional Karyawan. *JMK, 17*(2), 186-195.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69-88.

Hee, O. C., Qin, D. A., & etal. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8*(3S2), 654-658.

Hermana, D., & Barlian, U. C. (2004). Komunikasi dalam Organisasi. Jurnal Administrasi Pendidikan, 2(2).

Hua, W., & Omar, B. (2016). Examining Communication Satisfaction, Confucian Work Dynamism and Job Satisfaction: A Comparative Study of International and Domestic Hotels in Hainan, China. The Journal of the South East Asia Research Centre, 8(1), 105-127.

Kadir, A. (2006). Transportasi: Peran dan Dampaknya dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional. *Jurnal Perencaan & Pengembangan Wilayah, 1*(3), 121-131.

Kamaludin, D., Badriyah, M., & dkk. (2020). Pengaruh Bencana Covid-19, Pembatasan Sosial, dan Sistem Pemasaran Online Terhadap Perubahan Perilaku Konsumen dalam Membeli Produk Retail.

Koopmans, Linda., Et al. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measuremen,* 15(2).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 170-183.

Nasution, L. M. (2017). *Statistik Deskriptif.* Lubuk Pakam: Sekolah Tinggi Agama Islam.

Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan.* Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Otonomi,* 21(1).

Pujihastuti, I. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah, 2*(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson Education.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 1-15.

Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 5*(3), 91-99.

Sasono, H. B. (2021). *Manajemen Pelabuhan & Realisasi Ekspor Impor.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Shahzadi, I., Javed, A., & dkk. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management, 6*(23), 159-166.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70.

Sihaloho, E. D. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Departemen Ilmu Ekonomi Universitas Padjadjaran*, 4-6.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian.* Jakarta: Change Publication.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora, 7*(1).

Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.

Waruwu, L. G. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis), 2*(3), 183-194.

Weiss, David J., Et al. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. University of Minnesota.

Yamali, F. R., & Noviyanti, P. R. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Journal of Economics and Business, 4*(2), 384-388.

Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.