

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI PIMPINAN BPSDM  
PROVINSI JAWA BARAT TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI**

**Euis Komariah**

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial juga Ilmu Politi, Universitas Komputer  
Indonesia, Jalan Dipatiukur 112-116, Bandung 40132, Indonesia

*E-mail:*

EuisKomariah833@gmail.com

***Abstract***

The purpose of this study was to determine the Effectiveness of Communication Leadership BPSDM West Java Province Against Employee Motivation. So this researcher tries to analyze from the measurement tools to be achieved namely: goals, plans, hopes, opportunities, opinions and perceptions.

This research uses quantitative research methods used are surveys. Most of the data collected through questionnaires. For the sample are employees of the West Java Province Human Resources Development Agency, with a total sample of fifty-five respondents. The sampling technique used is simple random sampling technique.

Keywords: Effectiveness, Leadership, Objectives, Plans, Expectations, Opportunities, Opinions, Perceptions, Motivation

**Abstrak**

Tujuan riset ini untuk mengetahui Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Sehingga peeliti ini mencoba menganalisis dari alat ukur yang akan dicapai yakni: tujuan, rencana, harapan, peluang, pendapat juga persepsi.

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode riset yang digunakan adalah survei. Sebagian besar data dikumpulkan melalui angket. Untuk sampelnya adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, dengan jumlah sampel lima puluh lima responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling random sederhana atau *simple random sampling*.

Kata Kunci: Efektivitas, Pimpinan, Tujuan, Rencana, Harapan, Peluang, Pendapat, Persepsi, Motivasi.

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pegawai harus memiliki motivasi sehingga bisa memberikan dorongan agar pegawai bisa bekerja dengan giat juga selalu dapat memuaskan kepuasan kerja untuk mendapatkan hasil maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja diperusahaan dapat membantu menghasilkan produk yang berkualitas, meningkatkan kinerja seorang pegawai, dan unsur-unsur kemauan juga kemampuan untuk berprestasi.

Ada unsur-unsur motivasi yang tinggi akan membuat pegawai lebih giat bekerja dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Tingkat kinerja pegawai dalam perusahaan dapat bersumber dari berbagai hal seperti upah atau gaji pegawai yang dianggap penting sebagai hal utama, tidak hanya gaji saja yang dibutuhkan oleh pegawai tetapi hal untuk memperoleh rasa aman, hubungan yang baik antara atasan juga bawahan, juga dukungan untuk memenuhi harapan. Salah satu hal yang mendukung peningkatan kinerja pegawai adalah dengan cara menjalin hubungan yang baik (*good relationship*) juga komunikasi.

BPSDM Prov Jabar merupakan Badan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dan juga pengembangan sumber daya manusia, meliputi sertifikasi kompetensi juga pengolahan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis substantif, pengembangan kompetensi teknis umum serta pengembangan kompetensi manajerial yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Dari uraian diatas, peneliti meyakini akan meneliti mengenai Efektivitas Komunikasi karena efektivitas sangatlah

penting, terlebih untuk urusan pemerintahan bijugag pengembangan sumber daya manusia juga peneliti melihat permasalahan disana yakni kurangnya motivasi kerja pegawai di BPSDM Prov Jabar.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti mengangkat sebuah judul dalam riset ini yakni **Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Javar Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.**

### 1.2 Identikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi yang menjadi pokok masalah yakni:

1. Sejauhmana **tujuan** pimpinan BPSDM Prov Jabar Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai?
2. Sejauhmana **rencana** Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Motivasi Kerja Pegawai?
3. Sejauhmana Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap **Harapan** Kerja Pegawai?
4. Sejauhmana Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap **Peluang** Kerja Pegawai?
5. Sejauhmana Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap **Pendapat** Kerja Pegawai?
6. Sejauhmana Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap **Persepsi** Kerja Pegawai?

### 1.3 Maksud juga Tujuan

#### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud riset ini adalah untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Komunikasi Pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

#### 1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui **tujuan** komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui **rencana** komunikasi pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui Efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap **harapan** kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap **peluang** kerja pegawai.
5. Untuk mengetahui Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap **pendapat** kerja pegawai.
6. Untuk mengetahui Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap **persepsi** kerja pegawai.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

##### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

##### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Dalam sebuah riset sangat diharuskan memiliki sebuah manfaat juga kegunaan ,Adapun dalam kegunaan ini, diharapkan dapat membantu untuk mengetahui juga memahami masalah yang akan diteliti juga kegunaan secara praktis dalam riset ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti  
Riset ini diperlukan agar peneliti mengetahui sejauhmana Efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Bagi Akademik  
Riset ini diharapkan dapat berguna untuk mahasiswa Universitas

Komputer Indonesia secara umum, khususnya mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi juga menjadi bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan masalah yang sejugag diteliti.

##### 3. Bagi Perusahaan

Riset ini bisa dijadikan bahan pertimbangan aau solusi untuk pihak BPSDM Provinsi Jawa Barat, sebagai masukan atau evaluasi dalam komunikasi untuk meningkatkan motivasi kerja.

##### 4. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk perkembangan permasalahan sejenis yang sudah diteliti sehingga masyarakat dapat mengambil informasi juga kesadaran mengenai motivasi kerja.

## 2. Tinjauan Pustaka Juga Kerangka Pemikira

### 2.1 Tinjauan Pustaka

#### Komunikasi

Secara garis yang sangat besar komunikasi organisasi merupakan salah satu bentuk proses penyampaian maksud juga sebuah tujuan, yang seperti simbol-simbol, yang memiliki arti juga arti yang yang menjembatani komunikator keperihal komunikan untuk mencapai salah satu bentuk tujuan tertentu. Komunikasi *organisasi* dapat dikatakan juga adalah salah satu bentuk fenomena sosial yang secara tidak langsung menjadi kajian ilmu baik juga mandiri, juga ilmu komunikasi organisasi merupakan ilmu, apabila memiliki tingkat adaptasi yang tinggi tidak juga selalu bersifat tidak pasti ataupun absolut juga dapat berubah-ubah sewaktu waktu sesuai dengan

perkembangan zaman saat itu yang berlaku.

Carl I Hovland yang inti juga tujuannya Deddy Mulyana, mendefersebut, yakni komunikasi organisasi untuk menjembatani suatu proses yang memungkinkan seorang -orang (komunikator) menyampaikan maksud juga sebuah tujuan, gagasan, rangsangan ataupun salah satu bentuk lambqng-lambang verbal untuk merubah prilaku orang - orang lain dengan tujuan tertentu.

Jadi komunikasi organisasi yang inti juga tujuannya unsur-unsur adalah proses penyampaian maksud juga sebuah tujuan dengan unsur-unsur tertentu untuk mengubah perilaku seseorang -orang ataupun berkomunikasi organisasi ataupun menggunakan tujuan tertentu demi salah satu bentuk kepentingan.

### **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi *organization* merupakan sebuah jantung dalam sebuah organisasi, sebuah organisasi tidak akan memiliki umur yang panjang tanpa unsur-unsur sebuah komunikasi yang baik didalamnya. Hal ini mendasari peneliti melibatkan komunikasi organisasi dalam riset ini. Dimana organisasi itu sendiri merupakan sebuah kesatuan yang memiliki sebuah hubungan antar individu-individu di dalamnya dalam sebuah konteks organisasi.

Organisasi sendiri merupakan sebuah kesatuan sosial yang terdapat sebuah kesatuan-kesatuan yang memiliki sebuah tugas-tugas tersendiri di dalamnya namun saling memiliki sebuah keterikatan diantara kesatuan-

kesatuan tersebut untuk mendapatkan tujuan bersama dari sebuah organisasi tersebut.

Banyak macam - macam organisasi baik yang formal maupun tidak formal dalam kehidupan sosial ini juga akan menjadi sebuah bagian penting di dalamnya.

### **Unsur Komunikasi Organisasi**

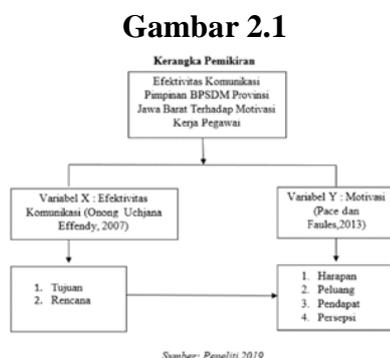
Unsur-unsur komunikasi *organisasi* merupakan salah satu bentuk ragam cara untuk menyampaikan salah satu bentuk maksud dan sebuah tujuan, perasaa, untuk tujuan tertentu dari komunikator pada komunikan yang akan mendapatkan salah satu bentuk arti juga kesan tertentu yang diterima oleh komunikan ketika proses komunikasi *organisasi* berlangsung.

Unsur-unsur Komunikasi *organisasi* di definisi tersebut, yaitu untuk menjembatani cara orang -orang berinteraksi dengan cara verbal. Unsur-unsur Komunikasi *organisasi* adalah jendela untuk memahami bagaimana dunia memandang seseorang sepenuhnya sebagai suatu kepribadian unik. Hal tersebut, yaitu mempengaruhi hubungan seseorang, karir juga kesejahteraan emosional, dengan memahami unsur-unsur komunikasi *organisasi* akan memungkinkan seseorang -orang bekerja perihal aspek yang didapati untuk menjembatani sesuatu yang negatif.

Jadi unsur-unsur komunikasi *organisasi* merupakan cara orang - orang yang inti dan tujuannya menyampaikan maksud dan sebuah tujuan yang ditentukan oleh bagaiman kondisi juga situasi ketika komunikasi *organisasi* berlangsung demi mencapai salah satu bentuk tujuan yang diharapkan oleh komunikator dari komunikasi *organisasi* dengan komunikan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sub bab ini peneliti bermaksud untuk mencari sebuah inti permasalahan untuk meneliti tentang dua variabel yang akan diteliti yakni Efektivitas komunikasi juga Motivasi Kerja. Dasar pemikiran untuk variabel bebas (variabel x) peneliti mendeskripsikan mengenai definisi atau hal-hal yang berkaitan dengan efektivitas komunikasi.



## 2.3 Hipotesis

### 2.3.1 Hipotesis Induk

Hipotesis untuk riset ini adalah sebagai berikut :

**H<sub>a</sub>** : H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  : Ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

**H<sub>0</sub>** : H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan Prov Jabar terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

### 2.3.2 Hipotesis Sub Variabel

Kemudian hipotesis diatas dijabarkan oleh peneliti menjadi beberapa sub hipotesis, yakni:

1. **H<sub>a</sub>** : H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  : Ada pengaruh Tujuan Komunikasi Pimpinan

BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

**H<sub>0</sub>** : H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh Tujuan Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

2. **H<sub>a</sub>** : H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  : Ada pengaruh Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

**H<sub>0</sub>** : H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

3. **H<sub>a</sub>** : H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  : Ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Harapan Pegawai.

**H<sub>0</sub>** : H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Harapan Pegawai.

4. **H<sub>a</sub>** : H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  : Ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Peluang Pegawai.

**H<sub>0</sub>** : H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Peluang Pegawai.

5. **H<sub>a</sub>** : H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  : Ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Pendapat Pegawai.

**H<sub>0</sub>** : H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Pendapat Pegawai.

6. **H<sub>a</sub>** : H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  : Ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan

BPSDM Prov Jabar terhadap Persepsi Pegawai.

**Ho :**  $H_0 : \beta_1 = 0$  : Tidak ada pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap Persepsi Pegawai.

### 3. Metode Riset

#### 3.1 Desain Riset

Dalam riset ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Metode riset kuantitatif merupakan riset ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian juga fenomena serta hubungan-hubungan. Mengembangkan juga menggunakan model-model matematis, teori-teori juga/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode Survei.

#### 3.2 Populasi Juga Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam riset ini adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov Jabar yang berjumlah 118.

##### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan unsur-unsur dari *populations* yang menjadi objek dalam riset ini. Dalam pengambilan sampel menggunakan *Simpel Random Sampling*.

Peneliti memberikan angket kepada pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat secara acak menyesuaikan dengan peneliti butuhkan.

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam riset ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan yang paling cocok adalah tinjauan pustaka, internet searching, wawancara, juga dokumentasi.

#### 3.4 Operasional Variabel

Operasional dalam riset ini adalah:

##### a. Efektivitas

1. Tujuan
2. Rencana

##### b. Motivasi

1. Harapan
2. Peluang
3. Pendapat
4. Persepsi

#### 3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam riset ini adalah sebagai berikut:

1. Penyeleksian data
2. Klarifikasi data
3. Pengkodean data
4. Mentabulasi data

##### 3.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan jumlah total jawaban respon atas seluruh pernyataan. Untuk mengetahui pernyataan mana yang valid juga mana yang tidak, jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,300.

##### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Diuji dengan menggunakan  $r$  alpha melalui analisa SPSS versi 25.

##### 3.5.3 Uji Statistik Riset

Uji statistik riset peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana.

#### 3.6 Lokasi juga Waktu Riset

##### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPSDM Provinsi Jawa Barat yang berada di Jl. Kolonel Masturi No.11, Cipageran Cimahi Utara Jawa Barat

##### 3.6.2 Waktu riset

Waktu riset ini dilakukan dri bulan maret hingga bulan agustus 2019.

#### 4. Hasil Riset

Hasil riset ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang searah juga signifikan antara Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, namun besarnya pengaruh hanya 0,763% juga pengaruh dari hal-hal lain 23,70%.

## **5. Kesimpulan Juga Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

Dalam sub bab ini peneliti akan memaparkan tentang kesimpulan dari riset yang dilakukan yang merupakan hasil analisis riset sesuai dengan identitas masalah dari hasil riset. Setelah itu peneliti melakukan pembahasan mengenai “Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai”, lalu penulis akan mencoba menarik suatu kesimpulan yang bermanfaat juga memberikan saran berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya yang diharapkan menjadi bahan evaluasi untuk mengambil sebuah kebijakan kedepannya bagi Pimpinan BPSDM Provinsi Jabar.

1. Ada pengaruh yang cukup, searah juga signifikan antara Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Komunikasi yang digunakan oleh Pimpinan BPSDM Prov Jawa Terhadap Motivasi Kerja Pegawai telah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Ada pengaruh yang cukup, searah juga signifikan antara Tujuan komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap motivasi kerja

pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Tujuan Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

3. Ada pengaruh yang cukup, searah juga signifikan antara Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang searah juga signifikan antara tujuan komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap motivasi kerja pegawai.
4. Ada pengaruh yang cukup, searah juga signifikan antara pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Harapan Kerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara pengaruh efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap Harapan kerja pegawai.
5. Ada pengaruh yang cukup, searah juga signifikan antara pengaruh Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
6. Ada pengaruh yang cukup, searah, juga signifikan antara efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap pendapat pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Pendapat Pegawai.

7. Ada pengaruh yang cukup, searah juga signifikan antara antara efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Prov Jabar terhadap persepsi pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Prov Jabar Terhadap Persepsi Pegawai.

## 5.2 Saran

Dalam sub bab ini yang berlandaskan hal-hal diatas, hasil riset juga kesimpulan dalam riset ini, peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan masukan juga perbaikan dimasa mendatang antara lain:

### 5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Peneliti berharap dalam riset ini memiliki saran –saran yang peneliti berikan dapat membantu untuk sebuah kemajuan bersama sehingga dapat memberikan sebuah dampak yang efektif. Saran yang mampu peneliti sampaikan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat sesuai dengan peninjauan selama peneliti melaksanakan riset dilapangan adalah

1. Keahlian memiliki pengaruh yang signifikan antara pimpinan juga pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat. Hal ini menandakan bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan keahlian yang baik. Maka untuk pihak perusahaan harus terus melakukan penilaian terhadap kemampuan pegawainya juga selalu memberikan dukungan terhadap pegawai baik berupa keuntungan maupun moral agar motivasi pegawai dapat meningkat.
2. Memberikan motivasi pada pegawai harus benar-benar diperhatikan lagi karena dengan motivasi atau bantuan pada pegawai tersebut akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan terutama dalam hal kinerja pegawainya itu sendiri, jika pegawainya memiliki motivasi tinggi maka kinerja pegawai atau cara kerja seseorang dapat lebih baik lagi, motivasi bagi pegawai dapat dibentuk dengan cara memperbanyak memberikan bonus pada pegawainya agar lebih termotivasi atau lebih terdorong lagi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
3. Kinerja pegawai yang baik akan tercipta oleh aturan dalam perusahaan yang baik, maka didalam sebuah perusahaan harus seringnya diberikan pengarahan terhadap pegawainya agar selalu bersemangat dalam bekerja, terutama pelatihan-pelatihan, seminar-seminar juga kekompakan harus lebih diberikan juga diciptakan agar terbentuknya rasa nyaman dalam bekerja, maka itu alasan dari pimpinan perusahaan harus dapat merangkul pegawai-pegawainya agar memiliki rasa nyaman, karena dengan rasa nyaman dalam bekerja akan meningkatkan semangat atau motivasi dalam bekerja.
4. Manusia juga motivasi harus menjadi peran utama dalam meningkatkan kinerja agar kesinambungan hidup perusahaan dapat lebih baik lagi dari

sebelumnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan harus sering memberikan pelatihan-pelatihan juga bantuan semangat pada pegawainya agar kinerja pegawainya dapat terus meningkat.