

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI**

(Survei Pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman)



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi

Disusun Oleh :

Azhar Farid Ridho
NIM 17107030093

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Azhar Farid Ridho
Nama Induk : 17107030093
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : *Public Relations*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan pengaji.

Yogyakarta, 03 Oktober 2021

Yang Menyatakan,



Azhar Farid Ridho

NIM 17107030093

NOTA DINAS PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

NOTA DINAS PEMBIMBING FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama	:	Azhar Farid Ridho
NIM	:	17107030093
Prodi	:	Ilmu Komunikasi
Judul	:	

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI (Survei Pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munajat.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 2 November 2021
Pembimbing

Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos., M. Si.

NIP : 19800326 200801 2 010

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-934/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI (Survei Pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AZHAR FARID RIDHO
Nomor Induk Mahasiswa : 17107030093
Telah diujikan pada : Jumat, 26 November 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si
SIGNED

Valid ID: 61b94728cb72f



Pengaji I
Drs. Bono Setyo, M.Si.
SIGNED



Pengaji II
Alip Kunandar, S.Sos., M.Si
SIGNED

Valid ID: 61b90b96e1afe



Yogyakarta, 26 November 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6fe10fcce1f95

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

Cobaan bukan alasan untuk berhenti mencoba, proses adalah cara seseorang
dalam menghadapi sedih dan bahagia.

-AFR-



HALAMAN PERSEMBAHAN



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, karunia, rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan atas gelar S1 jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dorongan dan doa dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Mochammad Sodik, S. Sos., M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Rama Kertamukti, S. Sos., M. Sn selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Niken Puspitasari, S.I.P., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah membantu kegiatan akademik selama proses perkuliahan.
4. Dr. Yani Tri Wijayanti, S. Sos., M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga apa yang telah ibu berikan menjadi amal jariah yang tidak akan pernah putus.
5. Drs. H. Bono Setyo, M. Si selaku Dosen Penguji 1 dan Alip Kunandar, M.Si selaku Dosen Penguji 2 yang telah sabar, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap dosen dan karyawan fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Kedua orang tua, Bapak dan Ibu yang senantiasa mendo'akan dan memberi dukungan baik moral dan materil sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
8. Saudara dan Keluarga yang juga selalu memberi dukungan baik berupa moral maupun materil.
9. Teman sekaligus patner yaitu Dian Wijayanti yang selalu mendo'akan, mendukung, mensupport, menyemangati dan selalu mengingakan dalam hal mengerjakan skripsi.
10. Afda yang selalu mempelancar dalam mengerjakan skripsi dalam hal makanan, serta Nila yang selalu sabar membantu.
11. Teman-teman Ilmu Komunikasi C yang telah sama-sama saling mendukung satu sama lain.
12. Semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Kepada semua pihak yang telah membantu semoga perbuatan tersebut tercatat sebagai amal baik disisi Allah SWT, Aamiin.

Yogyakarta, 03 Oktober 2021
Yang Menyatakan,



Azhar Farid Ridho
NIM 17107030093

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis	12
E. Telaah Pustaka	13
F. Landasan Teori	17
1. Teori Hubungan Manusia dan Organisasi	17
2. Komunikasi Organisasi	19
3. Motivasi Kerja	23
G. Kerangka Berpikir	26
H. Hipotesis	27
I. Metodologi Penelitian	27
1. Metode Penelitian	27
2. Populasi dan Teknik Sampling	28
a. Populasi	28
b. Sempel	31
c. Teknik Sampling	31
3. Definisi Operasional	32
4. Teknik Pengumpulan Data	33
5. Metode Analisis Data	36
1. Validitas dan Reliabilitas	36
a. Uji Validitas	36
b. Uji Reliabilitas	37
2. Uji Analisis Data	38
BAB II GAMBARAN UMUM	40
A. Tentang Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman	40
B. Visi, Misi, Tujuan dan Fungsi	41
C. Lokasi	43
D. Struktur Organisasi	44
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Penelitian	50

B.	Karakteristik Responden	51
1.	Jenis Kelamin	51
2.	Usia	52
3.	Divisi/Jabatan	53
C.	Uji Validitas dan Reliabilitas	55
1.	Uji Validitas	55
2.	Uji Reliabilitas.....	58
D.	Penyebaran Data Per Variabel	59
1.	Komunikasi Organisasi	59
2.	Motivasi Kerja.....	69
E.	Uji Asumsi	79
1.	Uji Normalitas	79
2.	Uji Linearitas.....	80
F.	Uji Analisis Data	81
1.	Analisis Regresi Linear Sederhana	81
2.	Uji Hipotesis.....	85
G.	Pembahasan.....	86
BAB IV	PENUTUP	92
A.	Kesimpulan	92
B.	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		94
LAMPIRAN		97



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Telaah Pustaka	16
Tabel 2. Data Rekapitulasi Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.....	29
Tabel 3. Definisi Operasional.....	32
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 6. Asal Divisi Organisasi Responden	53
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel X.....	56
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	57
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	58
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	58
Tabel 11. Saya tidak menemukan kesulitan dalam berdiskusi dengan rekan kerja.....	59
Tabel 12. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, keahlian dan kemampuan saya.....	60
Tabel 13. Pimpinan selalu menjelaskan pada saya tentang prosedur pekerjaan yang saya laksanakan.....	61
Tabel 14. Pimpinan selalu menegur kepada saya jika terlambat masuk kerja.....	62
Tabel 15. Pimpinan dalam berinteraksi selalu terbuka dan menerima masukan.....	63
Tabel 16. Kemampuan komunikasi antara pimpinan dan bawahan berpengaruh dalam kepuasaan kerja	64
Tabel 17. Saya terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada pimpinan saya.....	64
Tabel 18. Saya berdiskusi dengan rekan kerja yang lain untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.....	65
Tabel 19. Saya menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan kepada pimpinan.....	66

Tabel 20. Lingkungan kerja sangat kondusif, sehingga tercipta kerjasama yang baik	67
Tabel 21. Ruang kerja di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman tertata dengan bersih, sejuk dan nyaman.....	68
Tabel 22. Ruang kerja saya memiliki sarana yang baik untuk di gunakan berkomunikasi dengan pimpinan dan bawahan	69
Tabel 23. Pimpinan harus memperhatikan apa yang di butuhkan dan menjadi hak bagi pegawainya atau bawahannya, misalnya: baju kantor atau fasilitas dan kesejahteraan individu pegawai	70
Tabel 24. Kantor memberikan tunjangan masa tua sebagai apresiasi terhadap pegawai.....	71
Tabel 25. Pimpinan harus mengetahui dan memperhatikan dalam hal kerja pegawainya terhadap kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman pegawainya.....	72
Tabel 26. Dengan adanya keamanan kerja akan meningkatkan motivasi karyawan	73
Tabel 27. Atasan menghormati perasaan pegawai dan pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama saat diskusi	73
Tabel 28. Pegawai dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan kantornya.....	74
Tabel 29. Adanya penghargaan terhadap pegawai berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap pegawai tersebut dalam hasil kerjaannya	75
Tabel 30. Pimpinan senantiasa memberikan penghargaan secara lisan/tertulis terhadap pegawai yang berprestasi.....	76
Tabel 31. Pimpinan memberi peluang bagi para pegawai untuk peningkatan karir.....	77
Tabel 32. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik lagi.....	78
Tabel 33. Uji Normalitas.....	80
Tabel 34. Uji Linearitas.....	81

Tabel 35. Koefisien Korelasi.....	82
Tabel 36. Tingkat Korelasi.....	82
Tabel 37. Uji Signifikansi	83
Tabel 38. Koefisien Regresi Sederhana.....	84
Tabel 39. Uji Hipotesis	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	26
Gambar 2. Logo Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman.....	40
Gambar 3. Lokasi Dinas Pemuda Dan Olahraga Kanupaten Sleman	43
Gambar 4. Struktur Organisasi Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman.....	44



ABSTRAK

Organization is a broad scope consist of several person gather into one association, which separated by levels and interests in organization, namely position. Results and achievements organization cannot be separated from the performance or hard work of a member in an organization. In the world of work, member need to work hard to achieve the target with hoping of reward such as money or salary to meet the necessities of life. As explained in the theory of human relations when member wants to succeed effectively and efficiently it is no longer by forcing employees to work continuously. Then employees will work more professionally when they have what they needed.

This research is aimed to determine the effect of organizational communication on work motivation on Youth and Sports Office Sleman Regency employees. This study uses quantitative approach. Sample of this study was taken through a saturated sampling technique. Based on simple linear regression analysis, the effect of organizational communication on work motivation of employees is 51.3%, while work motivation of employees is 48.7% influenced by other variables not mentioned in this study. Moreover, obtained a significance value $0.000 < 0.05$ so the decision is H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keyword: Organizational Communication, Work Motivation on Employees



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era masyarakat global organisasi secara sederhana diartikan sebagai suatu tempat atau wadah untuk tercapainya tujuan atau target dari organisasi tersebut. Begitu pula dengan sebuah organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya komunikasi yang berjalan dengan baik antara pimpinan dengan bawahan serta dengan sesama rekan kerja lainnya. Menurut Hasibuan (2011:120) Organisasi adalah suatu sistem formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tujuan sebuah organisasi tentunya memerlukan kerjasama yang efektif antara anggota organisasi yang ada di dalamnya untuk dibangun tentunya dengan adanya komunikasi, keberadaan komunikasi memberikan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi sangatlah diperlukan untuk menyampaikan, menghubungkan dan memperbaiki hingga membangun segala sesuatunya didalam organisasi.

Komunikasi suatu aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, seseorang dapat saling berhubungan antara satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari seperti di rumah tangga, di pasar, di tempat kerja, dan dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Pada masa sekarang ini, perkembangan zaman sangatlah cepat dalam hal perkembangan komunikasi

dan informasi. Namun, hal tersebut juga dapat menimbulkan berbagai permasalahan didalam instansi/perusahaan maupun organisasi sekalipun. Maka dari itu jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka akan sering terjadi kesalahpahaman ataupun sering disebut dengan miss communication, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat menyebabkan berantakan atau macet yang mana hal ini harus diselesaikan dengan waktu yang singkat, tetapi proses ini sering tidak selamanya berhasil atau mulus, terkadang pesan terhambat oleh gangguan atau *noise* yang akhirnya menimbulkan kesalahan pengertian atau lari dari esensi pesan yang diharapkan oleh komunikator. Oleh karena itu diperlukannya adanya komunikasi yang baik didalamnya, agar peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan komunikasi organisasi. Komunikasi yang terjalin secara terus menerus dalam sebuah organisasi perlahan-lahan akan membentuk suatu komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi dapat mempengaruhi berbagai hal didalam organisasi tersebut. Seseorang tidak akan terlepas dari kehidupan lingkungannya, perilaku hingga keperibadian seseorang pun akan dibentuk dari lingkungannya begitu pula dengan para pegawai atau karyawan sebuah instansi/perusahaan yang dianggap sebagai anggota dalam sebuah organisasi. Pada hakekatnya seseorang yang terjalin didalam organisasi selalu melakukan komunikasi untuk menghindari berbagai hal yang tidak disukainya sehingga dapat memberikan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya, setiap manusia anggota organisasi tidak akan terlepas dari komunikasi organisasi

didalamnya karena pasti melakukan proses komunikasi secara terus menerus dan berulang-ulang.

Lingkungan pekerjaan dalam komunikasi organisasi adalah bagian begitu penting, hal tersebut lingkungan kerja merupakan suatu yang sangat kompleks sehingga dapat dengan mudah dipengaruhi oleh lingkungan baik yang didalam ataupun diluar. Ketika dalam kehidupan anggota tentunya ingin berinteraksi dengan anggota lainnya dan saat berkomunikasi secara terus menerus maka akan menimbulkan timbal balik rasa nyaman dan senang. Apabila ketika sudah merasakan rasa kenyamanan tersebut, maka semua hal yang akan dikerjakannya akan menjadi menyenangkan karena adanya rasa nyaman. Tentu dalam instansi/perusahaan bila seorang pegawai merasakan nyaman dan senang dengan lingkungan organisasinya hal ini akan membuat pegawai bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dhea Wina Sari (2019).

Motivasi kerja adalah Menurut Sopian (2008: 171) sebuah keadaan dimana usaha dan kemauan keras yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Tujuan sebuah organisasi dapat tercapai sesuai tujuan apabila adanya motivasi kerja yang tinggi. Proses pembentukan motivasi kerja dalam sebuah organisasi tidak lepas dari kegiatan komunikasi seperti memberi arahan atau pembinaan perilaku oleh pimpinan kepada staff/bawahan atau sesama anggota kerja lainnya. Dengan adanya pemberian motivasi inilah yang akan membuat pegawai/karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan/atasan, dan membuat terciptanya motivasi kerja.

Dengan mendorong terciptanya perilaku dan sikap para pegawai yang mencerminkan adanya motivasi dalam bekerja, agar memberikan contoh hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan para pegawai dan pegawai lainnya didalam organisasi. Untuk itu hubungan yang harmonis tersebut proses penyampaian ide, gagasan, pendapat, saran dan maksud tersebut menjadi tidak hanya sekedar menyampaikan secara tertulis ataupun lisan melalui komunikasi yang aktif diantara para anggota dalam organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan terciptanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan dapat berkerja secara profesional agar menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik untuk diri pribadi di organisasi maupun yang bersangkutan. Namun lemah atau kuatnya motivasi tergantung bagaimana harapan yang ingin dicapai, kuatnya keinginan munculnya motivasi kerja serta besarnya kepuasaan yang di peroleh. Tentunya hal ini dapat membuat pegawai mencapai prestasi kerja dengan baik yang akan berdampak positif untuk kedua belah pihak. Tetapi, apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka motivasi mereka akan turun karena pegawai merasa kurang mendapat perhatian atau pengendalian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap atasanya.

Motivasi menurut Hill dan Mcshane (dalam Kaswan, 2008:155) merupakan proses yang menjelaskan insentitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu motivasi menjadi hal yang dapat dipertimbangkan untuk dijaga dan diperhatikan. Motivasi kerja pegawai

tidak selalu dalam kondisi baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja. Menurut Glaser (dalam Ariyani, 2013:4) pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan aktivitas tersebut seperti lingkungan,budaya,kepercayaan,nilai dan harapan. Mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh konteks atau lingkungan mereka. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan adanya interaksi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Membangun komunikasi merupakan salah satu cara untuk membangun lingkungan yang baik. Dengan membangun komunikasi maka informasi yang didapatkan juga semakin luas dan beragam.

Hal itu dikarenakan komunikasi merupakan proses pembagian dan pertukaran ide, informasi, pengetahuan, sikap, atau perasaan antara individu dan kelompok yang bertujuan untuk menciptakan suatu aktifitas (Liliweri, 2011, p. 37). Komunikasi (Usman, 2013, p. 1) juga dapat memelihara motivasi di dalam suatu organisasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dan apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja jika sedang berada di bawah standar.

Sebuah organisasi dapat dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara anggota didalamnya harmonis dan hangat. Dengan begitu diperlukan hubungan timbal balik antara pimpinan dan pegawai dan sesama

anggota kerja yang lain. Komunikasi organisasi sangat diperlukan saat pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan untuk perilaku pegawai melalui motivasi hingga meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan yang nantinya akan lebih mudah dan tercapai tujuan organisasi.

Zelko dan Dance (dalam Safitri et al., 2019) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Sedangkan menurut Yusuf (dalam Rahma Nursari, 2017) komunikasi interpersonal dalam organisasi yang terjalin antara pemimpin dan pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan perkembangan organisasi. Dan menurut Komunikasi internal menurut muhammad (dikutip dalam Astuti, Bagia, & Susila, 2016:2) adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Maka dari itu penerima pesan dalam komunikasi internal merupakan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Didalam komunikasi internal organisasi (dikutip dalam Mokodompit, 2013:3) kita berbicara tentang arah aliran informasi yang berpindah secara formal dari seorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah (komunikasi kebawah). Kemudian informasi yang bergerak dari suatu jabatan yang otoritasnya lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi (komunikasi keatas). Terakhir, informasi yang bergerak diantara orang-orang yang jabatanya sama tingkat otoritasnya (komunikasi horizontal)

Dari penjelasan tersebut diatas didukung dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Indah Mawarni dan Syilia Dewi S (2018) diketahui bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisa uji koefisien determinasi bisa terlihat bahwa nilai R^2 adalah 69,7 berarti bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,7%, Sementara sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variable lain. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangannya pengaruh variabel independen (komunikasi organisasi, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 66% atau dengan kata lain variabel independen (komunikasi organisasi) dan motivasi kerja yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 66% variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Buku Etika Komunikasi Kantor menurut Wursanto dalam bukunya mengemukakan bahwa komunikasi juga dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersamaan dapat mengembangkan motivasi kerja pada organisasi. Adanya kerjasama yang kompak juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja akan memberikan berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai di sebuah instansi atau perusahaan tanpa adanya paksaan untuk bekerja secara maksimal, melainkan adanya kemauan dalam diri sendiri untuk bekerja secara maksimal dan profesional., lantaran adanya motivasi kerja dalam diri pegawai.

Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman yang disingkat Dispora berdasarkan peraturan Bupati Nomor 71 tahun 2016, tentang uraian tugas, fungsi dan tata kerja. Dinas Pemuda dan Olahraga merupakan satuan kerja perangkat daerah yang diberi amanat dan tugas serta tanggung jawab dalam menangani pembangunan di bidang kepemudaan dan keolahragaan. Dinas Pemuda dan Olahraga merupakan salah satu OPD baru pada tahun 2017 yang ada di Kabupaten Sleman (<https://dispora.sleman.go.id>, Oktober 2017), Yang berlokasi di Jalan Parasamya, Beran, Tridadi, Sleman 55511. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman merupakan salah satu instansi yang memiliki permasalahan dan kendala dalam bidang Kepemudaan dan Olahraga yang bersifat kompleks dan lintas sektoral. Lintas sektoral adalah dari sudut pandang pengawasaan yang diartikan sebagai sekumpulan rencana kerja yang melibatkan dua atau lebih kementerian negara/lembaga atau pemerintah daerah. Hal ini dikatakan kompleks karena banyaknya faktor yang saling terkait, sebagai penyebabnya peran serta pemuda dalam pembangunan masih belum semuanya berjalan dengan maksimal, serta prestasi olahraga yang belum semuanya berjalan sesuai yang diharapkan. Karena permasalahannya tersebut hampir disemua sektor terhambat dan terkendala. Oleh karena itu, memerlukan penanganan yang melibatkan semua sektor.

(<https://dispora.sleman.go.id/wp-content/uploads/2020/04/LKjIP-2019-min.pdf>, diakses pada 13 Februari 2020).

Sebagai pegawai tentunya selalu berupaya untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh masyarakat Kabupaten Sleman, khususnya

bagi siswa berprestasi dari program-program yang sudah dilaksanakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga. Pada akhirnya akan mempengaruhi komunikasi organisasi yang terjadi didalamnya. Dan komunikasi organisasi sendiri juga akan mempengaruhi berbagai hal didalam organisasi atau instansi/perusahaan termasuk juga dengan motivasi kerja dimana yang telah disampaikan sebelumnya. Dan juga Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman memiliki susunan struktur organisasi yang kompleks, oleh karena itu aktivitas kerja yang ada dalam lingkungan tersebut terkadang juga memiliki kendala-kendala sehingga menyebabkan informasi atau pesan yang dibutuhkan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut tidak berjalan efektif dan efisien antara pegawai maka akan tercipta organisasi yang kurang kondusif yang nantinya akan berpengaruh pada motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan informasi dari Bapak Riyanto sebagai Pengelolaan Sarana Olahraga pada Seksi Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Prestasi dan Rekreasi Bidang Pembinaan OR saat peneliti berkesempatan menanyakan kedisiplinan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga. Beliau mengaku memang banyak pegawai yang datang terlambat. Namun, beliau menyangkal jika di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga terhadap pegawai yang terlambat. Menurut beliau jika memang hal tersebut memiliki alasan dimana pegawai yang tidak memiliki orang lain dirumahnya untuk menjaga anaknya atau pegawai yang memiliki kesehatan fisik yang kurang baik. Hal tersebut diakui oleh beliau. Dan hasil pengamatan saat peneliti berkesempatan melaksanakan kuliah kerja komunikasi (KKK) di kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga

Kabupaten Sleman, ketika kejadian berlangsung, peneliti memperhatikan dan melihat bagaimana sistem koordinasi yang terjadi secara efektif dan profesional di dalam kantor. Fakta tidak sengaja saat berada dilokasi penelitian, ditemukan oleh peneliti ketika pegawai yang datang hanya pagi hari untuk absensi kemudian pulang pada siang harinya dan kembali lagi disore hari untuk absensi pulang, dan saat jam kerja berlangsung ada beberapa pegawai yang bepergian dari kantor dengan tanpa alasan kemudian ketika kembali ke kantor dalam tergesa-gesa dengan alasan agar tidak diketahui oleh atasan. Dan ada fenomena yang terjadi ketika peneliti dalam pelaksanaan kuliah kerja komunikasi (KKK) pada hari Jumat 13 November 2020.

Oleh karena itu dari pemaparan diatas peneliti tertarik ingin melihat lebih jauh komunikasi yang terjadi antara Kepala Sub bagian (KasSubBag/Kabid) dengan Kasi dan staffnya baik antara komunikasi organisasi atasan ke bawahan, maupun bawahan ke atasan dalam proses, pesan, hubungan dan lingkungan. Melihat adanya pengaruh yang penting antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai.

Pengaruh rendahnya motivasi kerja dapat diketahui dengan seringnya dijumpai pegawai yang kurang mematuhi kebijakan instansi yang sudah ditetapkan seperti keterlambatan dalam masuk kantor, meninggalkan kantor tanpa memberikan izin dan lainnya. Kedisiplinan pegawai dilingkungan kerja juga dapat menjadi pengaruh tinggi motivasi kerja. Dengan begitu, para pegawai perlu mendapatkan motivasi kerja dari diri sendiri ataupun orang lain dan dapat memberikan pembinaan perilaku dari atasan yang berguna

meningkatkan motivasi kerja pada pegawai, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Al-qur'an pentingnya motivasi dalam menjalankan pekerjaan Qs. Al-Jumu'ah 62: 10 sebagai berikut :

كُثُرَ أَلَّلْ كُفُرُوا وَأَدْمَنَ فَصَلِّ لِلَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ فَإِنَّمَا قُلْ حَوَّلَ عَلَىٰ

Artinya:

"Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung"

Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia tafsiran tersebut, Allah menjelaskan bahwa setelah selesai sholat jum'at islam boleh bertebaran dibumi untuk keperluan duniawi dan mencari pekerjaan yang halal. Hakikatnya untuk selalu mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam mengerjakan sesuatu dan menghindarkan diri dari kecurangan dan lainnya.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dibumi harus memiliki motivasi untuk lebih baik dalam bekerja dan menghindari dari penyelewengan. Hal ini dikarenakan Allah SWT hanya memberikan karunia serta rizkinya pada manusia yang memiliki motivasi dan dorongan yang kuat dalam dirinya. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan oleh peneliti, peneliti memiliki anggapan sementara bahwa komunikasi organisasi dapat berpengaruh pada motivasi kerja kepada pegawai. Oleh karena itulah, penelitian ini peneliti mengambil judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai". sendiri memiliki tugas untuk melaksanakan pembinaan, koordinasi. Pemberian dukungan masyarakat

keolahragaan dan kerja sama kepemudaan. Dengan subjek yaitu Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah yaitu “Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kab. Sleman?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kab. Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memperkaya kajian dibidang Ilmu Komunikasi Terkhusus Komunikasi Organisasi serta bermanfaat bagi mahasiswa khususnya program studi Ilmu Komunikasi dan dapat menjadi inspirasi bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian sejenis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah mengenai pengaruh komunikasi organisasi

terhadap motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kab Sleman.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti ditemukan beberapa jurnal yang memiliki persamaan maupun perbedaan dengan penelitian ini. Berikut merupakan jurnal terdahulu yang menyerupai dengan penelitian ini:

1. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Prakoso dan Putri (2017) yang berjudul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat**. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kontribusi pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 40,2%. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat dengan jumlah keseluruhannya adalah 120 responden. Sedangkan sampel yang digunakan adalah *Sample size* dengan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Persamaan jurnal ini dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti adalah topik yang diangkat mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja yang mana dapat menjadi pengaruh dalam suatu organisasi. Perbedaan jurnal ini dengan penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah dalam objek penelitian mengambil wilayah kementerian hukum dan HAM Jawa Barat sedang peneliti mengambil

motivasi kerja pada kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman.

2. Penelitian kedua dilakukan oleh Gondowahjudiet al., (2018) yang berjudul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Di RSUD Kota Malang**.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan menunjukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, sedangkan komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Sehingga motivasi memediasi antara pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengambil populasi seluruh tenaga kesehatan di RSUD kota Malang baik status PNS maupun Non PNS yang berjumlah 172 orang. Sedang sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling metode *cross sectional*. Yakni satu subjek diukur hanya satu kali karena tidak mengenal dimensi waktu. Persamaan jurnal ini dengan penelitian yang dilaksanakan peneliti penggunaan komunikasi organisasi sebagai variabel x. Perbedaan jurnal ini dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti adalah mengenai variabel y pada jurnal tersebut adalah kinerja tenaga kesehatan sedangkan penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel y

3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Ernika (2016) yang berjudul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada PT. Inti Tractors Samarinda. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi organisasi sebagai variabel X1 dan motivasi sebagai variabel X2 sebesar 56,2% sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Kesimpulannya variabel X1 berpengaruh secara signifikan, dan variabel X2 tidak begitu berpengaruh signifikan maka variabel yang paling berpengaruh adalah komunikasi organisasi sebagai variabel X1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah topik yang diangkat mengenai pengaruh komunikasi organisasi yang mana dapat menjadi pengaruh dalam sebuah organisasi. Perbedaan jurnal ini dengan penelitian yang dilakukukan oleh peneliti adalah penggunaan variabel bebas, penelitian tersebut menggunakan variabel bebas yang berjumlah dua variabel X1 dan variabel X2, sedangkan pada penelitian ini variabel bebas hanya terdapat satu.



Tabel 1. Telaah Pustaka

NO	JUDUL PENELITIAN	NAMA DAN SUMBER	HASIL	METODE	PESAMAAN	PERBEDAAN
1	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Jawa Barat	Triono Prakoso, Yuliani Rachma Putri Vol.4, No.2 Agustus 2017	Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kontribusi pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 40,2%	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif - kausalitas	Persamaan dari jurnal ini sama - sama memiliki topik tentang pembahasan mengenai komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja	Perbedaan ini membahas tentang Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Jawa Barat
2	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Dimensi Oleh Motivasi Di RSUD Kota Malang	Lana Emilia Gondowahjudi, Devita Rahmani Ratri, Lukman Hakim. JLAP Vol.04, No.4 (2018)	Komunikasi organisasi terhadap kinerja tenaga Kesehatan yang dimensi oleh motivasi di RSUD kota Malang tidak begitu berpengaruh besar	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain observasional pendekatan potong lintang	Kesamaan jurnal ini pembahasannya mengenai pengaruh komunikasi organisasi	Perbedaan jurnal ini Membahas tentang objek penelitian Kesehatan Yang Dimediasi di RSUD Kota Malang
3	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda	Desy Ernika. Vol.04, No.2 (2016:87-101)	Variabel X1 berpengaruh secara signifikan, dan X2 tidak begitu berpengaruh terhadap variabel Y	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif - kuantitatif	Persamaan penelitian ini menggunakan Komunikasi organisasi sebagai variabel X	Objek penelitian adalah kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda

Sumber: Olahan peneliti

F. Landasan Teori

1. Teori Hubungan Manusiawi

Dalam buku *Komunikasi Organisasi* karya Pace dan Faules (2010: 59-61), dalam buku tersebut menjelaskan tentang Teori Hubungan Manusiawi yang dilakukan oleh Bernard dan Mayo. Teori Neoklasik juga sering disebut dengan Teori Hubungan Manusiawi (*The Human Relation Movement*). Teori ini dipopulerkan oleh Mayo 1933, Bernard 1938, Roethlisberger dan Dicbson 1939. Teori Neoklasik atau Teori Hubungan Manusiawi dikembangkan atas dasar teori klasik. Dasar teori ini menjelaskan pentingnya aspek psikologis dan social karyawan sebagai individu mampu sebagai bagian kelompok kerjanya. Dan teori ini juga menekankan pentingnya hubungan sosial yang dipengaruhi karena hubungan manusiawi atau interaksi, serta juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi. Semua hal ini memerlukan sebuah proses komunikasi yang efektif.

Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, dan bawahan dengan atasan, serta antara bawahan dalam suatu organisasi, akan membentuk komunikasi yang baik, hal tersebut sangat berpengaruh besar dalam terciptanya peningkatan motivasi kerja kepada pegawai dan produktivitas pegawai di dalam organisasi tersebut.

Teori ini masih banyak beberapa hal yang mendasarkan teori klasik. Perbedaannya, teori klasik lebih berorientasi pada hasil kerja dengan mengidentifikasi manusia sebagai mesin. Menurut Mayo, teori neoklasik

menitikberatkan pada hubungan kemanusiaan (*human relations*) dan memanusiakan manusia secara konsekuensi. Dari teori inilah ilmu-ilmu perilaku manusia mulai diperhatikan atau pendekatan behavioral dari ilmu psikologi banyak dikembangkan ke dalam teori organisasi sehingga berkembang pendekatan baru yaitu *Organizational Behavior Approach*.

Menurut teori ini, jika organisasi ingin berhasil bekerja secara efektif dan efisien, sudah tidak lagi ditempuh dengan cara memaksa pegawai atau bawahan antara anggota organisasi untuk bekerja seperti mesin, namun ditempuh dengan cara persuasif melalui pemahaman perilaku manusia sebagai anggota organisasi. Teori neoklasik inilah yang mendorong munculnya teori motivasi, yang merupakan suatu teori yang berusaha untuk mencari jalan yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi.

Berikut ini beberapa anggapan dasar dari pendekatan *human relations* yaitu (Rohim 2009:122) :

- a) Produktivitas atau kinerja ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis
- b) Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara pegawai,
- c) Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok dari pada individu,
- d) Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal

- e) Penganut aliran *human relations* menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.

Jadi pada dasarnya teori ini sangatlah penting bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas hubungan antara pegawai dan anggotanya apabila dalam instansi tersebut. Kualitas hubungan juga diketahui melalui komunikasi organisasi yang baik dan humoris dapat diukur melalui efektif dan efisien dalam berkomunikasi. Dengan adanya komunikasi organisasi yang berjalan dengan lancar maka seluruh pegawai dapat merasakan dukungan, kepercayaan dan perhatian dari pimpinan. Konsep tersebut dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi dan juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan dengan manusia lainnya. Dalam sebuah organisasi, peran komunikasi sangatlah diutamakan. Komunikasi yang berjalan dalam sebuah organisasi harusnya berjalan dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan bersama. Komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam sebuah jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lainnya meliputi arus komunikasi vertikal dan horizontal.

Menurut Liliwedi (2014:372) ada empat tujuan komunikasi organisasi. Pertama, menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat.

Memberi peluang bagi para pemimpin organisasi dan anggotanya untuk menyatakan pikiran, padangan, dan pendapat sehubungan dengan tugas dan fungsi yang mereka lakukan. Kedua, Membagi informasi. Memberi peluang kepada seluruh apartur organisasi untuk membagi informasi dan memberi makna yang sama atas visi, misi, tugas pokok, fungsi organisasi, sub-organisasi, individu, maupun kelompok kerja dalam organisasi. Ketiga, Menyatakan perasaan dan emosi. Memberi peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk bertukar informasi yang berkaitan dengan perasaan dan emosi. Kelima, Tindakan koordinasi. Bertujuan mengordinasikan sebagian atau seluruh tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi, yang telah dibagi habis ke dalam bagian atau sub-bagian organisasi. Organisasi tanpa koordinasi dan organisasi tanpa komunikasi sama dengan organisasi yang menampilkan aspek individual dan bukan menggambarkan aspek kerja sama.

Menurut Liliweri (2014:373) ada dua fungsi komunikasi organisasi, yakni fungsi umum dan fungsi khusus. Fungsi yang pertama adalah fungsi umum. Pertama, *To tell*, komunikasi berfungsi untuk menceritakan informasi terkini mengenai sebagian atau keseluruhan hal yang berkaitan dengan pekerjaan. terkadang komunikasi merupakan proses pemberian informasi mengenai bagaimana seorang atau sekelompok orang harus mengerjakan satu tugas tertentu. Contohnya, Job description. Kedua, *To sell*. Komunikasi berfungsi untuk “menjual” gagasan dan ide, pendapat, fakta, termasuk menjual sikap organisasi dan sikap tentang sesuatu yang

merupakan subjek layanan. Contohnya public relations (humas), pameran, ekspo, dan lain- lain. Ketiga, *To learn*. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan para karyawan agar mereka bisa belajar dari orang lain (internal), belajar tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dikerjakan orang lain tentang organisasi. Keempat, *To decide*. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan, atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, besaran kekuasaan dan kewenangan, menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya, serta mengalokasikan manusia,mesin,metode, dan teknik dalam oraganisasi.

Komunikasi menurut Goldhaber akan runtuh karena ketiadaan komunikasi (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1993: 151). Oleh karenanya, komunikasi sangatlah penting dalam suatu organisasi demi terciptanya tujuan dalam sebuah organisasi, dan tujuan jaringan pesan satu sama lain yang bergantung satu dengan lainnya. Apabila dalam sebuah organisasi terjalin komunikasi yang baik maka akan berdampak positif bagi organisasinya dan individu. Begitupun sebaliknya, jika komunikasi yang ada dalam organisasi berjalan tidak baik maka akan berpengaruh negatif bagi organisasi dan individu yang ada.

Menurut Goldhaber (dalam (Arni 2009: 67-70) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Hal

dikemukakan oleh Goldhaber ini mengandung empat konsep kunci yaitu:

- 1) Proses, sebuah organisasi merupakan sebuah sistem terbuka menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya secara dinamis. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.
- 2) Pesan, merupakan susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Suatu komunikasi akan efektif bila pesan yang dikirimkan itu diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Dalam komunikasi organisasi mempelajari ciptaan dan pertukaran pesan dalam seluruh organisasi. Pesan dalam organisasi ini dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi, yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi dan arus tujuan dari pesan.
- 3) Hubungan, organisasi merupakan suatu sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada tangan manusia. Dengan kata-kata lain jaringan melalui mana jalannya pesan dalam suatu organisasi dihubungkan oleh manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang-orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skil, moral dari seorang

pengawas misalnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

- 4) Lingkungan, yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Lingkungan dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Yang termasuk lingkungan internal adalah personalia (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan komponen organisasi lainnya seperti tujuan, produk, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan eksternal dari organisasi adalah langganan, leveransir, saingan dan teknologi.

3. Motivasi Kerja

Menurut Sopian (2008: 171) dalam buku perilaku organisasi, motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras keseringan diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang bisa dapatkan berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Dapat dikatakan motivasi merupakan hal yang mendasar yang berada dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah kegiatannya. Siswanto (2006: 119), mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan stamina atau energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan

yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Dalam memberikan motivasi pada pegawai, sebuah instansi mempunyai tujuan yang sama untuk mendorong dan meningkatkan individu agar berkerja lebih giat, semangat, efektif dan efisien. Dan beberapa tujuan motivasi menurut Hasibun (2007: 97) antara lain mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan paegawai, meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi pegawai, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejateraan karyawan, memperkuat rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan prasarana yang ada. Begitu pentingnya memberikan motivasi pada pegawai hal tersebut dapat memberikan dorongan dan motivasi kerja. Namun, terkadang dalam diri manusia atau pegawai ada yang merasa jemu, malas dan bosan. Karena hal ini dapat dilihat dalam ciri-ciri pada pegawai ketika ketidakhadiran meningkat, kedisiplinan merosot, produktivitas menurun.

Menurut Maslow yang dikutip (Hasibuan (2003:110) menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan ini diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui

motivasi kerja karyawan atau pegawai, antara lain :

a. Kebutuhan Fisiologis

Pemimpin harus mengetahui dan memperhatikan apa yang dibutuhkan dan menjadi hak bagi pegawainya dan bawahannya, misalnya fasilitas atau baju kantor, kesejateraan individu

b. Kebutuhan akan Rasa Aman

Pemimpin harus memperhatikan dan mengetahui dalam hal kerjanya pegawainya mengenai kebutuhan perasaan aman dan jasmani masa depan pegawainya

c. Kebutuhan Sosial

Menghormati perasaan pegawai dan pegawai di ikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama saat berdiskusi

d. Kebutuhan Penghargaan

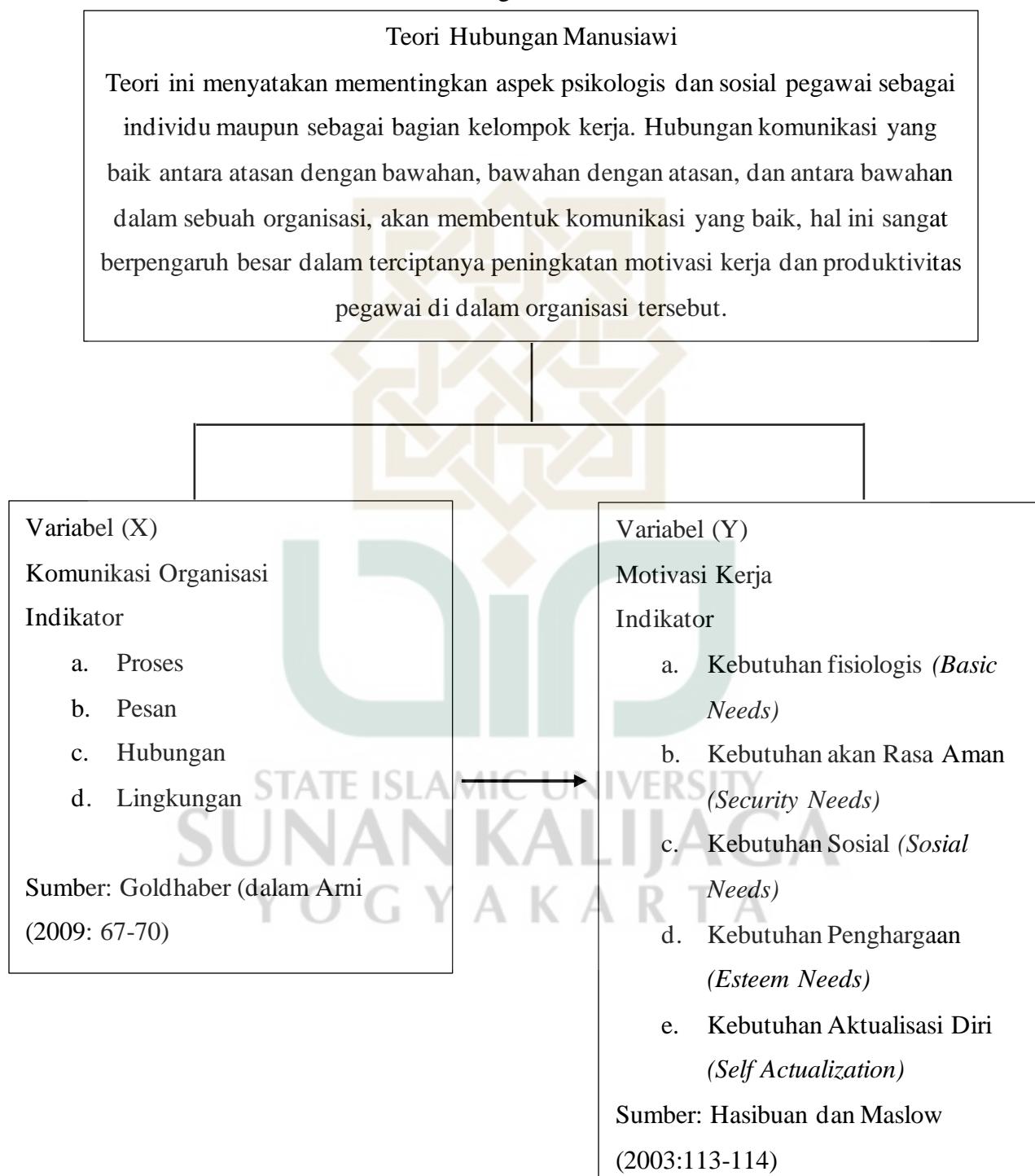
Memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasaan terhadap pegawai yang berhasil kerjanya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kesempatan pegawai untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik

G. Kerangka Berfikir

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:132) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Sesuai dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah peneliti sebutkan sebelumnya, dapat dinyatakan sebagai berikut

H_0 : Tidak terdapat besaran pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga.

H_a : Terdapat besaran pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga.

I. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti susun dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei ialah suatu metode penelitian yang

digunakan untuk memecahkan masalah sesuai dengan masalah yang sudah diamati. Pada umumnya penelitian survei dilakukan ‘untuk menggambarkan apa yang ada, dalam jumlah berapa, dan dalam konteks apa’ (Michael, 1997:136). Pengumpulan data dari para responden dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Singarimbun dan Effendi : 1995)

2. Populasi dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono (2017: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan populasi Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman berjumlah sebanyak 35. Pegawai dengan rincian sebagai berikut :



Tabel 2.
Data Rekapitulasi Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Sleman

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Sekrtaris Dinas Pemuda dan Olahraga	1
2	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian	1
3	Pengelola Sarana dan Prasarana kantor pada Subbagian Umum dan kepegawaian Sekrtariat	1
4	Pramu Kebersihan pada Subbagian Umum dan kepegawaian Sekrtariat	1
5	Pengadmindistrasi Umum pada Subbagian Umum dan kepegawaian Sekrtariat	1
6	PHL pada Subbagian Umum dan kepegawaian Sekrtariat	1
7	Staff pada Subbagian Umum dan kepegawaian Sekrtariat	1
8	Kepala Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi	1
9	Analisis Perencanaan dan Evaluasi pada Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi Sekrtariat	1
10	Pengadmindistrasi Keuangan pada Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi Sekrtariat	2
11	Pengelola Keuangan pada Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi Sekrtariat	1
12	Bendahara pada Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi Sekrtariat	1
13	PHL pada Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi Sekrtariat	2
14	Kepala Bidang Pembinaan Pemuda	1
15	Kasi. Pembinaan dan Pemberdayaan Olahraga	1

Sumber: Olahan Peneliti

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
16	Kasi. Pembinaan dan Pemberdayaan Pemuda	1
17	Pengadministrasi Umum pada Seksi Pembinaan dan pemberdayaan Pemuda	1
18	Pengelolaan Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan pada Seksi Pembinaan dan pemberdayaan Pemuda	1
19	Kasi. Kelembagaan dan Kemitraan Pemuda	1
20	Pengelolaan Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan pada Seksi Kelembagaan dan Kemitraan Pemuda	1
21	PHL pada Saksi Kelembagaan dan Kemitraan	1
22	Pengelolaan Sarana Olahraga pada Seksi Pembinaan dan pengembangan Olahraga prestasi dan Rekreasi Bidang Pembinaan OR	2
23	Kasi. Kelembagaan dan Sumberdaya Olahraga Bidang Pembinaan Olahraga	1
24	Pengelolaan Sarana Olahraga pada Seksi Kelembagaan dan Sumber daya Olahraga Bidang Pembinaan Olahraga	2
25	PHL pada Saksi Kelembagaan dan Sumberdaya Olahraga	1
26	Keamanan (Satpam)	2
27	Pegawai Magang bagian Olahraga	2
28	Pegawai Magang bagian Pemuda	2
Total		35

Sumber: Olahan Peneliti

b. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono 2015). Dengan begitu, sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi yang berjumlah sebanyak 35 orang.

c. Teknik Sampling

Menurut Margono (2004) teknik sampling dapat didefinisikan sebagai cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan menjadi sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2017: 81) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *non-probability sampling* dengan kategori Sampling Jenuh. Sampling Jenuh (Sugiyono 2013: 85) adalah teknik yang sering menjadikan seluruh populasi sebagai sampelnya apabila populasi relatif kecil atau sedikit

3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. Definisi Operasional

Variabel (X) Komunikasi Organisasi		
No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Proses	1. Saya tidak menemukan kesulitan dalam berdiskusi dengan rekan kerja.
		2. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, keahlian dan kemampuan saya.
		3. Pimpinan selalu menjelaskan pada saya tentang prosedur pekerjaan yang saya laksanakan.
2	Pesan	1. Pemimpin selalu menegur kepada saya jika terlambat masuk kerja.
		2. Pimpinan dalam berinteraksi selalu terbuka dan menerima masukan.
		3. Kemampuan komunikasi antara pimpinan dan bawahan berpengaruh dalam kepuasaan kerja
3	Hubungan	1. Saya terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada pimpinan saya.
		2. Saya berdiskusi dengan rekan kerja yang lain untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.
		3. Saya menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan kepada pimpinan.
4	Lingkungan	1. Lingkungan kerja sangat kondusif, sehingga tercipta kerjasama yang baik.
		2. Ruang kerja di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kab Sleman tertata dengan bersih, sejuk dan nyaman berinteraksi
		3. Ruang kerja saya memiliki sarana yang baik untuk digunakan berkomunikasi dengan pimpinan dan bawahan

Sumber: Olahan Peneliti

Variabel (Y) Motivasi Kerja		
No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala kantor harus memperhatikan apa yang dibutuhkan dan menjadi hak bagi pegawainya atau bawahannya, misalnya: baju kantor atau fasilitas dan kesejahteraan individu pegawai. 2. Kantor memberikan tunjangan masa tua sebagai apresiasi terhadap pegawai.
2		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala kantor harus mengetahui dan memperhatikan dalam hal kerja pegawainya terhadap kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman pegawainya. 2. Dengan adanya keamanan kerja akan meningkatkan motivasi karyawan.
3	Kebutuhan Sosial (Social Needs)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan menghormati perasaan pegawai dan pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama saat diskusi. 2. Pegawai dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan kantornya.
4		<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya penghargaan terhadap pegawai berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap pegawai tersebut dalam hasil kerjaannya 2. Pemimpin di kantor senantiasa memberikan penghargaan secara lisan/tertulis terhadap pegawai yang berprestasi
5	Kebutuhan Perwujudan Diri (Self Actualization)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin di kantor memberi peluang bagi para pegawai untuk peningkatan karir 2. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik lagi

Sumber: Olahan Peneliti

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti. Data tersebut haruslah berkaitan dengan variabel yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti, dan diperoleh langsung dari sumbernya (Istijanto, 2005:32). Data asli dapat diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung ataupun secara elektronik menggunakan *google form*. Kuisisioner adalah teknik dalam pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti, kuisioner atau *google from* tersebut nantinya akan disebar kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah dalam bentuk jadi. Pada penelitian kali ini data sekunder peneliti yaitu buku, jurnal, skripsi, dan website yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

2) Metode Pengumpulan Data

Angket atau kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden. Menurut Sugiyono (2017: 142) angket atau kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77). Menurut Arikunto (2006: 151), “Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau tentang hal-hal yang ia ketahui”.

Menurut Arikunto (2006: 152) angket dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuesioner terbuka dan tertutup. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup karena pertanyaan maupun pernyataannya sudah disusun oleh peneliti, sehingga responden tinggal mengisi atau tinggal memilih atau memberi tanda jawaban yang dianggap paling benar atau sesuai.

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan skala likert (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju). Menurut Sugiyono (2017: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan juga persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner online menggunakan google form dengan memanfaatkan saluran komunikasi. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin. Keterangan skor dari tiap jawaban responden :

Sangat tidak setuju (STS) : 1

Tidak setuju (TS) : 2

Netral (N) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (ST) : 5

5. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. (Wijaya 2012:119) Ada berbagai metode yang digunakan dalam uji validitas seperti korelasi Product Moment (Metode analisis korelasi).

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Kofisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan

n : Banyaknya pasangan data x dan y

Σx : Jumlah total variabel x

Σy : Jumlah total variabel y

Σxy : Hasil perkalian dari total variabel x dan variabel y

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliable atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morissan, 2012: 19).

Menurut Sujianto (2009:97) reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki *alpha cronbach* > dari 0,60. Koefisien reliabilitas yang umum digunakan adalah alpha atau alpha Cronbach yang menggunakan pendekatan analisis varian untuk menilai konsistensi internal suatu ukuran. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut (Sugiono, 2013: 365)

$$r = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

r : Koefisien Reliabilitas

k : Banyaknya butiran pertanyaan atas banyaknya soal

$\sum ab^2$: Total Variasi butiran

at^2 : Varian skor total

2. Uji Analisis Data

Analisis data pada dasarnya yaitu memperkirakan atau dengan menentukan adakah pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu

(beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramalkan kejadian lainnya. Kejadian dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel (Hasan,2006:29). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua yakni variabel x yaitu komunikasi organisasi dan variabel y yaitu motivasi kerja. Sebelum analisis regresi dilakukan, maka diperlukan uji linieritas dan normalitas.

Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut menurut Sugiyono (2013:219) yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X : Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independen)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\Sigma Y_i)(\Sigma X_i^2) - (\Sigma X_i)(\Sigma X_i Y_i)}{n \Sigma X_i^2 - (\Sigma X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \Sigma X_i Y_i - (\Sigma X_i)(\Sigma Y_i)}{n \Sigma X_i^2 - (\Sigma X_i)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah data sampel

Setelah melakukan perhitungan dan telah diketahui nilai untuk a dan b,

kemudian nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan nilai variabel X yang diketahui. Persamaan regresi tersebut bermanfaat untuk meramalkan rata-rata variabel Y bila X diketahui dan memperkirakan rata-rata perubahan variabel Y untuk setiap perubahan X.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai (survey pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman”, dengan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilaksanakan melalui analisis regresi linear sederhana, diketahui nilai korelasi dari kedua variabel adalah 0,716. Yang artinya tingkat hubungan dari kedua variabel tersebut bersifat kuat. Kemudian dari hasil nilai R square diperoleh 0,513 yang artinya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai sebesar yaitu 0,513 atau 51,3%. Sedangkan 48,7% motivasi kerja pada pegawai dipengaruhi oleh variabel lainnya. Salah satu faktor lainnya yaitu kinerja pegawai, komunikasi organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

Lalu pada uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan nilai tersebut diputuskan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya, terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori hubungan manusia. Teori ini mengatakan bahwa jika organisasi ingin berhasil berkerja secara efektif dan efisien sudah tidak lagi ditempuh dengan cara memaksa pegawai atau bawahan antara anggota organisasi untuk bekerja seperti mesin, namun dilakukan dengan cara persuasive melalui pemahaman perilaku manusia sebagai anggota organisasi. Maka dalam hal ini jika dalam sebuah instansi ingin mendapatkan keberhasilan dalam suatu tujuan organisasi maka tidak lagi untuk memasakan pegawai berkerja laki-lakunya mesin dari hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dan kurangnya semangat bekerja sehingga tidak dapat menimbulkan dorongan atau motivasi dalam bekerja, namun jika atasan selalu memberikan perhatian atau bimbingan pada bawahan hal ini pegawai akan merasa senang dan memahami setiap perasaan pegawai, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja hingga meningkatkan prestasi pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut yaitu:

1. Bagi kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman diharapkan untuk dapat memperhatikan dan memberikan bimbingan pada bawahannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdul, W. S., & Ma'ruf, A. R. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Kalimantan Sulawesi. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1.
- Arni, M. (2009). *Komunikasi Organisasi Edisi 1, Cet 10*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmawan, D. (Bandung). Metodologi Penelitian Kuantitatif. 2013, PT. Remaja Resdakarya.
- Dhea, Wina Sari; Yuliani, Rachma Putri;. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. *E-Proceeding Of Management*, 1656-1664.
- Erika, Desy. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *Ejurnal Ilmu Komunikasi*, Vol 4, No 2 87-101.
- Gondowahjud, Lana Emilia; Ratri, Devita Rahmani; Hakim, Lukman;. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Dimediasi Oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, Vol 4, No 4 331-342.
- Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto. (2014). Pengaruh Kepuasaan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA*, Vol. 2, No. 1 1-2.
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi suatu pengantar*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.

- Nuchiyah. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *JURNAL, Manajemen Pendidikan*, Vol. V – No. 7.
- Nursari, R. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Dan Karyawan SMK Negeri 1 Purwodadi.
- Pace, R. W., & Faules, F. D. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanti, S. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, Vol 1, No 1 210-224.
- Risky Anis Safitri, Baby Taszya Risaldi, Malinda Oktaviani. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, Vol 2, No 2 157-170.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip - prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pres.
- Simamora, Prietsawenny dan Refika Maha. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di badan pengelola keuangan pendapatan dan aset daerah kabupaten karo. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, Vol 5, No 1 62-78.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. . Bandung: PT.

Remaja Resdakarya.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*.

Bandung: Persada.

Suwandi, M., Suryani, D., & Yusuf, F. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Pt Sejahtera Buana Trada Jakarta.

Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 2(1), 30-40.

Triono Prakoso dan Yuliani Rachma Putri. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Jawa Barat. *e-Proceding of Management*, Vol 4, No 2 2117-2124.

Wijaya, T. (2012). *Praktis dan Simpel Cepat Menguasai SPSS 20 untuk Olah dan Interpretasi data*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Wijayanti, Y. T. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol 6, No.1 April 2013. *Jurnal Komunikasi PROFETIK*, 83-92.

