

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. BANK SUMUT KC BINJAI**

SKRIPSI

OLEH:

MUTIARA IKHWAN NUR

19.860.0133



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

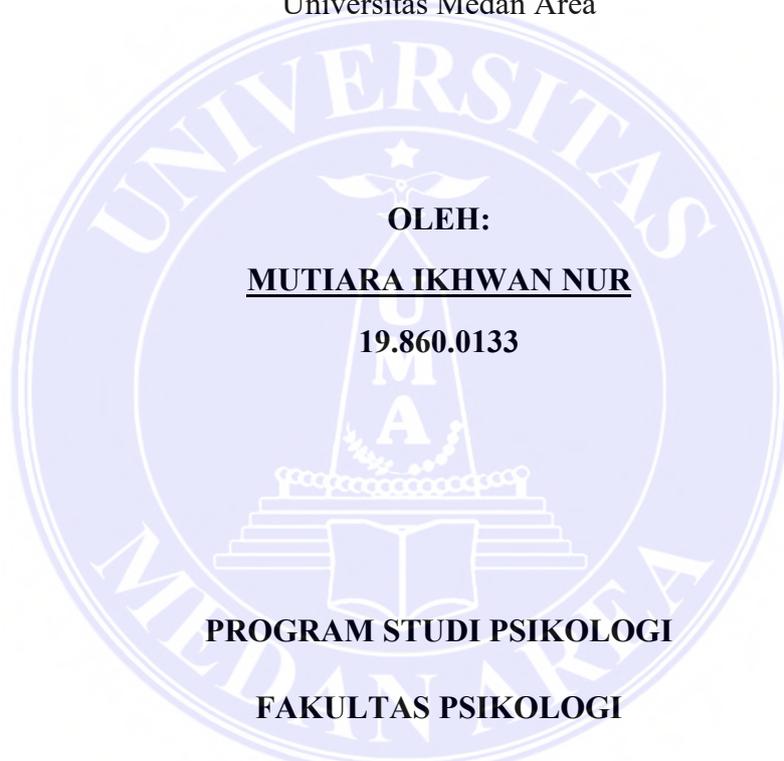
Document Accepted 29/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/4/24

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PT. BANK SUMUT KC BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH:

MUTIARA IKHWAN NUR

19.860.0133

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai
Nama : Mutiara Ikhwan Nur
NPM : 198600133
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus:

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 Februari 2024



Mutiara Ikhwan Nur

19.860.0133

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutiara Ikhwan Nur
NPM : 198600133
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: : Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 27 Februari 2024



(Mutiara Ikhwan Nur)

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PT. BANK SUMUT KC BINJAI

OLEH:

MUTIARA IKHWAN NUR

19.860.0133

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling yaitu seluruh pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi dengan $0,551$ $p < 0.000$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,304$ artinya komunikasi organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja sebesar 30,4% sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya dilihat dari perhitungan komunikasi organisasi dalam penelitian ini mean hipotetik = 70 < mean empirik = 96,51 dalam kategori tinggi. Begitupula dengan Motivasi Kerja dalam penelitian ini juga tergolong tinggi dari hasil perhitungan mean hipotetik = 90 < mean empirik = 122,77.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE MOTIVATION PT. BANK SUMUT KC BINJAI

BY:

MUTIARA IKHWAN NUR

19.860.0133

This study aims to determine the effect between organizational communication with work motivation on employees of PT Bank Sumut KC Binjai. This research uses a quantitative approach. The sample of this study amounted to 75 employees. The sampling technique used the total sampling method, namely all employees. Data analysis using simple linear regression. The results showed that there was a correlation with 0.551 $p < 0.000$, meaning that there was a positive and significant between organizational communication and work motivation in employees. The coefficient of determination of the correlation is $r^2 = 0.304$, meaning that organizational communication makes an effective contribution to work motivation by 30.4%, while the rest is determined by other influencing factors in this study that are not examined, namely structural factors and personal variables. Organizational communication in this study is classified as high because (hypothetical mean = 70 < empirical mean = 96.51). Likewise, Work Motivation in this study is also classified as high because (hypothetical mean = 90 < empirical mean = 122.77).

Keywords: Organizational Communication, Work Motivation, Employees



28/02 - 2024

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Mutiara Ikhwan Nur dilahirkan di Medan, 22 Mei 2002 yang merupakan putri dari Ayah Alm. Ikhwan Husairi dan Bunda Almh. Yefriyantnur. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Penulis memulai pendidikan formal di SD Muhammadiyah 1 Medan pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013, selanjutnya penulis melanjutkan tingkat SMP Muhammadiyah 1 Medan pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan pada SMK Negeri 10 Medan dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Medan Area yang menjalankan S1 pada Fakultas Psikologi hingga sampai saat ini di tahun 2024.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai”**. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat tantangan dan hambatan akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak tantangan itu bisa teratasi. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Bapak Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi., M. Psi dan Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi., M.Si selaku ketua sidang meja hijau yang telah menyediakan waktunya dan telah memberikan masukan kepada penulis. Ibu Dinda Permata Sari Harahap, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku sekretaris seminar dan sidang meja hijau yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan saran-sarannya untuk penulis agar tulisannya menjadi lebih baik lagi. Kepada Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai yang mau meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang dibutuhkan peneliti. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.

Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, Almh Yefriyantnur dan Alm Ikhwan Husairi. Yang tersayang saudara saya Saskia Rahma Ikhwan Nur, Inthan Putri Hidayanti Nur, Nurhaniyah, Dhea Aprilia Hidayanti Nur, Muthia Hidayanti Nur yang selalu memberikan semangat padahal sih nggak selalu

ya. Buat sahabatku Sekar Aprilia Anjani terima kasih untuk bantuan dan selalu membuat penulis merasa senang dan bahagia yang mampu menaikkan *mood* penulis hingga bisa lancar menulis skripsi ini. Buat teman-teman seperjuangan terima kasih masukannya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini stambuk 2019 terutama kelas A2. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Kritik konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan skripsi selanjutnya. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita sekalian. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak.

Medan, 27 Februari 2024



Mutiara Ikhwan Nur
19.860.0133

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Hipotesis Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Motivasi Kerja.....	14
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.3 Ciri-Ciri Motivasi Kerja	19
2.1.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja	20
2.2 Komunikasi Organisasi	22
2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi	22
2.2.2 Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi.....	23
2.2.3 Indikator Komunikasi Organisasi.....	26
2.2.4 Tujuan Komunikasi Organisasi	28

2.2.5 Fungsi Komunikasi Organisasi.....	29
2.2.6 Hambatan Komunikasi Organisasi.....	32
2.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja	35
2.4 Kerangka Konseptual.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
3.1.1 Waktu Penelitian	40
3.1.2 Tempat Penelitian.....	40
3.2 Bahan dan Alat.....	41
3.3 Metodologi Penelitian.....	41
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.5 Populasi dan Sampel.....	43
3.5.1 Populasi.....	43
3.5.2 Sampel.....	43
3.6 Prosedur Kerja.....	43
3.6.1 Metode Pengumpulan Data	48
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
3.6.3 Metode Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Analisis Data.....	51
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	51
4.1.2 Hasil Uji Asumsi	54
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis	55
4.1.4 Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	56
4.2 Pembahasan.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Simpulan	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Sifat-Sifat Iklim Komunikasi Organisasi	25
Tabel 2. 2 Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi	25
Tabel 2. 3 Sifat-Sifat Kepuasan Komunikasi Organisasi	26
Tabel 2. 4 Dimensi Kepuasan Komunikasi Organisasi	26
Tabel 3. 1 Distribusi Aitem Skala Komunikasi Organisasi Sebelum Uji Coba ...	45
Tabel 3. 2 Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	46
Tabel 3. 3 Skor <i>Favourable</i> dan <i>Unfavourable</i>	49
Tabel 4. 1 Distribusi Aitem Skala Komunikasi Organisasi Setelah Uji Coba	51
Tabel 4. 2 Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 4. 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	54
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Analisis Uji Linearitas	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	56
Tabel 4.6 <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN – A (Sebaran Data Penelitian)	69
1) Skala Penelitian.....	70
LAMPIRAN – B (Data Penelitian)	75
1) Tabulasi Data Skala Penelitian	76
LAMPIRAN – C (Uji Reliabilitas & Validitas)	80
LAMPIRAN – D (Perhitungan <i>Mean</i> Empirik & Standar Deviasi)	84
LAMPIRAN – E (Hasil Uji Persyaratan Analisis)	86
1) Uji Normalitas.....	87
2) Uji Linearitas.....	87
LAMPIRAN – F (Uji Hipotesis)	88
LAMPIRAN – G (Berkas Penelitian)	90
1) Surat Izin Pra-Penelitian	91
2) Surat Izin Penelitian	92
3) Surat Selesai Penelitian.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat telah meningkatkan kompetisi dan persaingan antar institusi. Pada abad ke-21, persaingan yang dihadapi adalah globalisasi dengan segala konsekuensinya. Agar suatu lembaga bisnis dapat terus bertahan, maka harus berani menghadapi hal tersebut, menghadapi disini memiliki arti sebagai suatu proses, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Berbagai sumber daya yang dimiliki lembaga seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang lebih optimum, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Maka dari itu perusahaan memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara optimal dengan lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang mumpuni.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor terpenting yang tidak mungkin terpisahkan dari perusahaan, baik oleh intuisi maupun organisasi. Disamping itu, SDM juga sebagai faktor yang berpengaruh terhadap berkembangnya sebuah perusahaan, sehingga dapat dipastikan bahwa sebuah perusahaan tersebut dapat berkembang bekerja di sebuah perusahaan memiliki kualitas yang kurang mumpuni, maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Adha, dkk., 2019).

Hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik sehingga memungkinkan pegawai untuk mencapai dan

memenuhi tuntutan pekerjaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Dengan demikian, SDM memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus menerapkan strategi untuk mengelola kinerja pegawainya agar dapat berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, diantaranya melalui pemberian motivasi kerja.

Motivasi kerja menjadi stimulus bagi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupula dengan motivasi kerja yang bagus, pegawai dapat merasakan semangat dan senang dalam menjalankan pekerjaannya hingga dapat menimbulkan kemajuan berupa peningkatan yang signifikan di dalam organisasi. Tanpa adanya motivasi, pegawai tidak akan merasa semangat atau antusias dalam melakukan pekerjaannya. Jika kondisi ini terjadi, suatu saat ketika pegawai mengalami ketidakberhasilan dalam melakukan pekerjaannya, maka pegawai akan mudah putus asa dan mudah merasa frustrasi.

Seseorang yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik

antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting (Caissar dkk., 2022).

Motivasi akan mendorong pegawai bekerja semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan atau sasaran organisasi karena mereka berkeyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka kepentingan pribadi pegawai juga akan tercukupi. Salah satu hal yang harus dicermati supaya pegawai dan perusahaan terhindar dari kerugian akibat menurunnya motivasi kerja, kita harus menanggulangi serta mensiasati persoalan yang ada dan melakukan tindakan pencegahan terhadap keadaan yang ada.

Tiap organisasi mempunyai kebijakan tersendiri dalam melakukan peningkatan motivasi kerja pegawai, motivasi ini akan tampak melalui apa yang dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja seperti melakukan layanan yang baik kepada klien atau nasabah. Dan juga kebijakan-kebijakan yang diaplikasikan sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin diwujudkan. Agar tercapainya tujuan organisasi pastinya pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang baik.

Antoni (2008) berpendapat bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh manajemen. Apabila motivasi kerja pegawai semakin tinggi sebab dorongan dari manajemen maka hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, karena semakin terdidik dan terlatih serta semakin tinggi motivasinya, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Tjiptoherjanto, 2003).

Hermawati dkk., (2022) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk memperoleh dorongan motivasi yang optimal. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah berkecenderungan menunjukkan usaha yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu, setiap organisasi penting untuk mengetahui apa yang memotivasi para pegawainya, karena faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hanggraeni (2012) motivasi (*motivation*) memiliki definisi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Arah berhubungan dengan pengaitan upaya kepada arah dan tujuan yang menguntungkan organisasi, dan mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Ketekunan merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Demikian juga, pegawai yang kompetitif dan sadar akan tujuan yang harus mereka capai dan upaya mereka untuk mencapai target akan membuahkan produktivitas yang lebih tinggi, mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh efisiensi dan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk mengerjakan pekerjaan yang menantang dalam organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja

pegawai. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg (2008) mengemukakan bahwa motivasi terdiri atas dua faktor yaitu, *motivation factor* dan *hygieni factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi-kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerjaan (Adha, dkk., 2019).

PT. Bank Sumut KC Binjai adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Produk-produk perbankan yang ditawarkan oleh PT. Bank Sumut KC Binjai hampir sama dengan produk yang ditawarkan perbankan lainnya yaitu berupa produk dana dan kredit. Oleh karena itu, dalam aktivitas tersebut PT. Bank Sumut KC Binjai selalu dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kerja pegawainya guna mencapai loyalitas dan kepercayaan konsumen. Valoka dan Bourada (2005) mengatakan bahwa salah satu upaya untuk mencapai hal tersebut adalah dengan tetap menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, dengan pimpinan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik akan meningkatkan suasana kerja yang baik dan juga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

PT. Bank Sumut KC Binjai memiliki visi berupa *To become a reliable bank to assist and encourage economic growth and regional development in all fields as well as a source of regional income in order to improve the people's standard of living* yang memiliki arti Menjadi bank yang handal dalam membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah di segala bidang serta menjadi sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup

masyarakat, serta misi *Manage government and public funds in a professional manner based on compliance principles* yang berarti mengelola dana pemerintah dan dana masyarakat secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip kepatuhan.

Demi terwujudnya visi dan misi PT. Bank Sumut KC Binjai, setiap pegawai yang ada di PT. Bank Sumut KC Binjai berkewajiban untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. PT. Bank Sumut KC Binjai yang berlokasi di Jalan Sudirman No. 16, Binjai, Sumatera Utara. Untuk melihat langsung dan untuk mendukung fenomena bagaimana para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karenanya, peneliti melakukan wawancara pada beberapa pegawai di PT. Bank Sumut KC Binjai .

Setelah melakukan wawancara pada (25/01/23) dengan PM yang merasakan bahwa PM tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Bahwa PM kadang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Kemudian, terdapat pula pegawai yang sering merasa bahwa adanya penurunan kegairahan dalam bekerja. Hal tersebut diakui oleh SW saat diwawancarai pada (25/01/23), SW mengalami penurunan motivasi kerjanya dikarenakan sering merasa bahwa usaha yang dilakukannya tidak memperoleh hasil yang maksimal, contohnya seperti saat SW mengerjakan laporan SW merasa semakin hari semakin banyak revisi yang diterimanya, serta SW merasa bahwa dirinya masih kurang dalam mengemban tanggung jawab, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Anoraga

(2009), yang mengatakan bahwa ciri-ciri motivasi kerja yang dapat terlihat di dalam diri pegawai ialah adanya kegairahan dalam bekerja.

Memahami realitas yang terjadi, berdasarkan fenomena tersebut peneliti menyimpulkan adanya penurunan motivasi kerja pada pegawai yang disebabkan oleh penurunan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebahagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja. Sehubungan dengan itu, Anoraga (2009), yang mengemukakan ciri motivasi kerja yang dapat terlihat yaitu dari hasil pekerjaannya di saat itulah mereka akan semangat dalam menunjukkan prestasi yang dimilikinya.

Menurut Katuuk, dkk., (2016) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal suatu organisasi. Dimananya komunikasi organisasi itu sendiri merupakan rangkaian komunikasi antara orang-orang yang saling bergantung satu sama lain dalam konteks organisasi. Mengingat pentingnya peran komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dalam suatu organisasi. Sehfudin (2011) berpendapat bahwa dalam sebuah organisasi, komunikasi memegang peranan penting karena komunikasi dapat menciptakan prestasi organisasi, memberikan motivasi kerja dan juga mengurangi masalah Sebagaimana yang telah diungkapkan (Pace dan Faules 2018) seberapa jauh harapan pegawai dipenuhi oleh organisasi, dapat menjadi faktor yang meningkatkan motivasi kerja.

Terdapat beberapa ciri-ciri komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Hardjana (2019) yaitu terstruktur, yang dimaksud yaitu menegaskan bahwa proses komunikasi selalu melibatkan orang dengan kedudukan serta peran yang berbeda; punya tujuan jelas, Hardjana mengutarakan bahwa komunikasi mempunyai tujuan yang jelas serta bersifat rasional; multijenjang, Harjana menyampaikan bahwa komunikasi organisasi berlangsung tergantung situasi latar ikatan dan kerangka kegiatan para anggota organisasi; dapat diramalkan, tingkat kepastian dalam komunikasi organisasi tergolong tinggi. Karena adanya struktur hierarki dengan kewenangan dan tanggung jawab, serta jaringan komunikasi formal. Selain itu, arah arus informasi dalam komunikasi organisasi juga terlihat jelas, yakni ke bawah (antara atasan dan bawahan), ke atas (bawahan dan atasan), dan ke samping (antarkaryawan).

Hal ini sejalan dengan pendapat Hardjana (2019) yang mengemukakan tentang struktur hierarki. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada salah satu pegawai yang berinisial KN, saat diwawancarai pada (25/01/23) mengatakan bahwa ia mengalami kecemacasan saat berkomunikasi karena adanya struktur hierarki dalam perusahaan, kadang membuat ia enggan untuk menyampaikan hambatan yang dihadapinya.

Komunikasi organisasi pada dasarnya adalah interaksi yang dilakukan dalam lingkup organisasi. Interaksi mencakup antar internal organisasi mengenai segala sesuatu yang akan dilakukan dalam organisasi (Hermawati dkk., 2022). Pace dan Faules (2018) mendefinisikan komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung dalam aturan-aturan kerja organisasi yang ditetapkan.

Melalui teori komunikasi organisasi yang telah dipaparkan oleh para ahli, salah satu fungsi komunikasi organisasi adalah motivasi, yang artinya komunikasi yang dibangun dapat memperkuat motivasi yang memberikan dampak pada kinerja pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai daya dorong yang mengakibatkan orang tersebut berbuat sesuatu atau apa yang ingin diperbuatnya karena takut akan sesuatu, misalnya seseorang ingin memperoleh kenaikan jabatan atau gaji, maka perbuatannya akan mendukung tercapainya keinginan tersebut (Sedarmayanti, 2011).

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi pekerjaan dari pegawai ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan sehingga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo dan Made (2013) menyebutkan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam terbentuknya kinerja yang lebih baik lagi sehingga tingkatan penurunan kinerja dapat dihindari. Dapat dinyatakan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki peranan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena komunikasi yang baik tentunya dapat menumbuh kembangkan motivasi kerja dalam diri pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Stephen dan Timothy, 2008)

Sejalan dengan pendapat Robbins (2017) yang mengemukakan pentingnya komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dikarenakan dengan terjalannya komunikasi organisasi yang efektif antar pimpinan dan pegawai, maka pimpinan akan dengan mudah memberikan beberapa pengarahan yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan prestasi perusahaan.

Komunikasi dalam sebuah organisasi adakalanya mengalami masalah seperti perbedaan pendapat. Hal ini berkaitan erat dengan anggota dalam sebuah organisasi yang tentunya memiliki karakteristik, perilaku, pola pikir, dan latar belakang budaya yang berbeda-beda. Berbagai cara dilakukan demi terwujudnya tujuan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, komunikasi menjadi jembatan dalam seluruh aspek termasuk organisasi untuk meraih kesamaan makna dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Riinawati, 2021).

Suatu proses bagaimana pesan disampaikan dari pengirim pesan atau komunikator kepada penerima pesan sehingga terjadi kesamaan makna antara kedua belah pihak yang pada dasarnya akan mengarah pada perubahan tingkah laku sesuai dengan kehendak pengirim pesan. Proses ini kerap kali melalui media atau perantara, atau juga secara langsung disampaikan kepada penerima pesan, yang tidak selalu berhasil atau lancar. Terkadang pesan terhambat oleh gangguan atau *noise* yang pada akhirnya menimbulkan kesalahpahaman atau lari dari esensi pesan yang diharapkan oleh komunikator (Maha dan Simamora, 2020).

Komunikasi yang efektif, masalah-masalah mendasar dalam komunikasi seperti kesalahpahaman dan pesan yang tidak tersampaikan dapat teratasi. Permasalahan tersebut mungkin tidak akan hilang selamanya, namun dapat diminimalisir. Dengan begitu, pesan yang tersampaikan dapat diterima dengan lebih baik dan lebih jelas. Pesan yang akan selalu ditemukan dalam proses penyampaian wewenang dan pekerjaan yang terjadi dalam sebuah organisasi atau lembaga, khususnya di PT. Bank Sumut KC Binjai.

Komunikasi Organisasi merupakan sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antara anggota dalam suatu organisasi (Azis dan Muchtar, 2016).

Komunikasi organisasi yang efektif dapat menciptakan motivasi dan suasana kerja yang kondusif. Selain instruksi kerja yang jelas, juga melibatkan koordinasi dan kerja sama yang baik antar unit atau divisi. Mampu mengantisipasi stagnasi dan kegagalan dalam proses keberlangsungan pekerjaan sehari-hari. Hal ini juga menyangkut pengawasan dari pimpinan kepada bawahan agar memiliki motivasi kerja yang baik dari jajaran di bawahnya (Maha dan Simamora, 2020).

Hubungan baik yang dihasilkan dari pelaksanaan komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan dan bawahan tentunya berisikan rasa simpati dan semangat serta termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik. Sehingga pada akhirnya, komunikasi organisasi yang baik yang tercipta antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan motivasi kerja yang baik pula di antara mereka. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdayakan, dan mengarahkan perilaku ke arah terlaksananya pekerjaan dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja dicirikan antara lain dengan adanya dorongan untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan umpan balik (Maha dan Simamora, 2020).

Berdasarkan uraian diatas, bahwa komunikasi dan motivasi kerja memiliki keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif kepada pegawai. Maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang komunikasi organisasi terhadap

motivasi kerja pegawai. Untuk itu penulis menetapkan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian yaitu: “Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai”?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada hubungan positif antara Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka akan baik pula motivasi kerja atau sebaliknya jika komunikasi organisasi buruk maka semakin rendah motivasi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

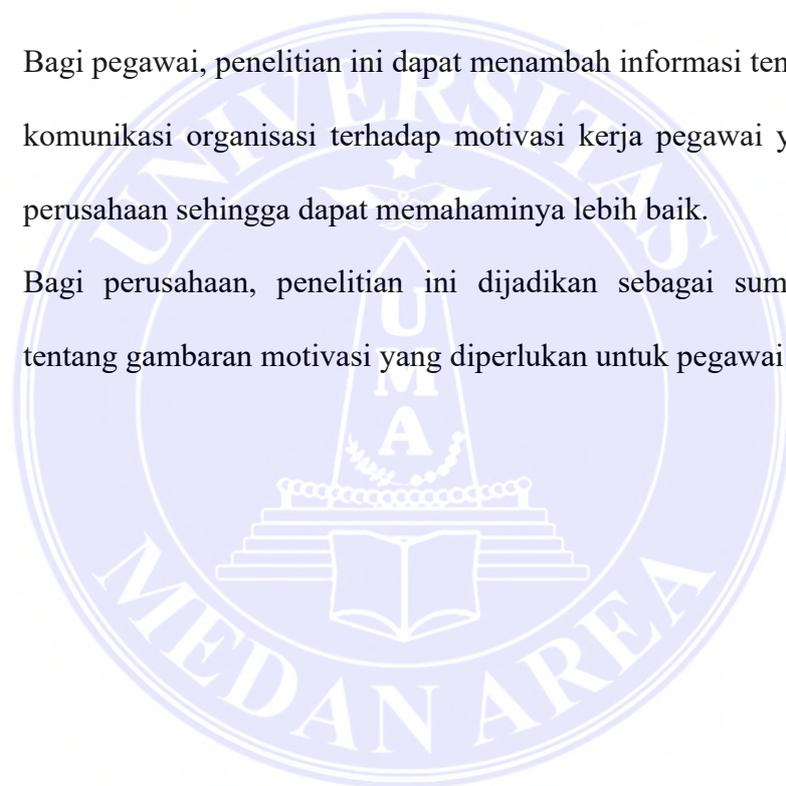
Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan dapat juga dijadikan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya. Serta dapat menambah pengetahuan di bidang akademis khususnya program studi Psikologi dengan minat Psikologi Industri dan Organisasi tentang Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja di dalam berorganisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai, penelitian ini dapat menambah informasi tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai yang terjadi di perusahaan sehingga dapat memahaminya lebih baik.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dijadikan sebagai sumber informasi tentang gambaran motivasi yang diperlukan untuk pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja. Arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang, alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang (Arep dan Tanjung, 2004).

Robbin dan Judge (2017) mengartikan motivasi sebagai sebuah proses yang menjelaskan arah, intensitas dan penyediaan dari suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi kerja menjadi suatu hal yang penting dan sering disebutkan oleh para pemimpin organisasi, baik secara terang-terangan maupun secara terselubung. Selain itu, motivasi juga bisa diartikan suatu penggerak atau pendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Sementara dalam penjelasan Wood, dkk motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara *effort performance* dan menyenangkan berbagai macam *outcome* dari *level performance* yang berbeda-beda. Dalam pandangan Keith Davis dan Newstrom pegawai termotivasi dalam bekerja

adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya (Suwandi, dkk., 2019).

Dalam pandangan George dan Jones (2005), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial;
- 2) Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan;
- 3) Rangsangan (*incentives*) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan (Suwandi, dkk 2019).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada setiap individu untuk menentukan arah dalam berperilaku dan bertindak, agar tercapainya tujuan yang sesuai dengan yang diinginkannya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

a. Faktor Internal

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi, meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang Antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) *Supervise* yang baik.

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi *supervise* sangat dekat dengan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya

untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

5) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. *System* dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Robbins, 2001 (dalam Suwandi, dkk., 2019) adalah;

- 1) Kepemimpinan;
- 2) Komunikasi organisasi;
- 3) Kompensasi;
- 4) Kepuasan kerja;
- 5) Komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni kepemimpinan, komunikasi organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

2.1.3 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Anoraga (2009) menyatakan ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat melalui:

- 1) Perasaan senang dalam bekerja.
- 2) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
- 3) Usaha memperoleh hasil yang maksimal.
- 4) Adanya kegairahan dalam bekerja.
- 5) Mengembangkan pekerjaan dan dirinya.
- 6) Selalu meningkatkan prestasi.
- 7) Bertanggungjawab.

Sebaliknya ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah menurut McClelland (1988) adalah:

- 1) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- 2) Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja.
- 3) Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- 4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- 5) Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Berdasarkan uraian diatas Perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan pekerjaan dan dirinya, selalu meningkatkan prestasi serta bertanggungjawab.

2.1.4 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2012) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1) Adanya kedisiplinan dari pegawai

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar pekerjaan dan wewenang yang diberikan.

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3) Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki pegawai terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Aspek selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2017), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- 1) Memiliki sifat agresif.
- 2) Kreatif dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari.
- 4) Mematuhi jam kerja.
- 5) Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan.
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik aspek-aspek motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan dari pegawai, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri dan perassan yakin, daya tahan terhadap tekanan serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Komunikasi Organisasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisaian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertansaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Makna yang dimaksud ialah menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi (Pace, 2018).

Komunikasi organisasi juga dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace, 2018).

Kualitas komunikasi dalam organisasi akan merangsang semangat pegawai untuk menyampaikan ide, pendapat yang akan menjadi tenaga pendorong bagi kemajuan organisasi. Perusahaan yang tidak memiliki sistem komunikasi yang baik, dan tidak menyediakan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi akan menghambat motivasi dan prestasi kerja pegawai. Diketahui secara konsepsional, motivasi merupakan pengelompokan konsep yang dapat digunakan untuk memahami dorongan (*drives*), keinginan (*desires*), kebutuhan (*needs*), dan harapan (*wishes*) yang menimbulkan kekuatan (Suwandi, dkk., 2019).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan komunikasi organisasi adalah suatu pendekatan untuk mengetahui sikap, ekspektasi, persepsi dan kepuasan anggota

organisasi, sehingga dapat membentuk arus komunikasi yang lancar dari berbagai sudut pandang.

2.2.2 Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi

Siregar, dkk., (2021) mengatakan komunikasi organisasi meliputi aspek-aspek, yaitu:

1) Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis, menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya, karena gejala menciptakan dan menukar informasi yang berjalan terus menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.

2) Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang di hasilkan oleh interaksi dengan orang. Untuk berkomunikasi seseorang harus sanggup menyusun suatu gambaran mental, memberi gambaran itu dan mengembangkan suatu perasaan terhadapnya. Komunikasi tersebut efektif kalau pesan yang dikirim atau diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Simbol-simbol yang digunakan dalam pesan dapat berupa verbal dan nonverbal.

3) Jaringan

Organisasi terdiri dari beberapa orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini sesamanya terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi.

4) Keadaan Saling Tergantung

Konsep kunci dari komunikasi organisasi yang ke empat adalah keadaan yang saling tergantung antara satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka.

5) Hubungan

Hubungan manusia dalam organisasi berkisar mulai dari yang sederhana yaitu hubungan di antara dua orang atau diadik sampai kepada hubungan yang kompleks, yaitu hubungan dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.

6) Lingkungan

Yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

7) Ketidakpastian

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Untuk mengurangi faktor ketidakpastian ini organisasi menciptakan dan menukar pesan di antara anggota, melakukan suatu penelitian, pengembangan organisasi, dan menghadapi tugas-tugas yang kompleks dengan integrasi yang tinggi.

8) Kompleksitas

Organisasi melibatkan dua anggota atau lebih yang terbagi dalam unit/departemen sesuai fungsi dan bidangnya.

Adapun aspek-aspek dari komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2018) yaitu:

- a) Aspek peristiwa komunikasi organisasi terkait dengan seberapa jauh informasi diciptakan, ditampilkan, dan disebarkan ke seluruh bagian organisasi.
- b) Aspek iklim komunikasi organisasi kondusif yang terdiri dari berbagai persepsi, merupakan unsur komunikasi yang saling berinteraksi antara pimpinan organisasi dengan komunikator dengan metode dan teknik komunikasi yang tepat sesuai situasi dan waktu komunikasi.

Tabel 2. 1 Sifat-Sifat Iklim Komunikasi Organisasi

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	
	Organisasi Komunikasi Organisasi
Tingkat Abstraksi	Makro (abstrak, gabungan)
Tingkat Analisis	Kelompok Besar
Tingkat Pengaruh	Menjelaskan
Definisi	Penjelasan fenomena yang eksternal bagi individu. Suatu citra gabungan atas entitas atau fenomena global: organisasi, Komunikasi

Tabel 2. 2 Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	
1.	Kepercayaan
2.	Pembuatan keputusan partisipatif
3.	Kejujuran
4.	Keterbukaan dalam komunikasi
5.	Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
6.	Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi

- c) Aspek kepuasan komunikasi organisasi yang menjelaskan tingkat kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh seluruh individu dalam organisasi secara keseluruhan dalam berkomunikasi. Kepuasan komunikasi organisasi

digunakan untuk menyatakan keseluruhan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam lingkungan total komunikasinya.

Tabel 2. 3 Sifat-Sifat Kepuasan Komunikasi Organisasi

KEPUASAN KOMUNIKASI ORGANISASI	
	Pekerjaan
	Komunikasi Organisasi
Tingkat Abstraksi	Mikro (konkret dan mudah ditentukan)
Tingkat Analisis	Individu
Tingkat Pengaruh	Mengevaluasi
Definisi	Evaluasi-diri atas kondisi afektif internal. Reaksi afektif atas meningkatnya jumlah hasil yang diinginkan orang-orang sebagai hasil pekerjaan mereka dan komunikasi mereka

Tabel 2. 4 Dimensi Kepuasan Komunikasi Organisasi

KEPUASAN KOMUNIKASI ORGANISASI	
1.	Informasi yang berkaitan dengan pekerjaan
2.	Kecukupan informasi
3.	Kemampuan untuk menyarankan perbaikan
4.	Efisiensi berbagai saluran komunikasi ke bawah
5.	Kualitas media
6.	Cara sejawat berkomunikasi
7.	Informasi tentang organisasi secara keseluruhan
8.	Integrasi organisasi

Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek terdapat pada komunikasi organisasi yakni aspek peristiwa komunikasi organisasi, aspek iklim komunikasi organisasi, dan aspek kepuasan komunikasi organisasi.

2.2.3 Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Gunawan (2021) indikator komunikasi organisasi sebagai berikut:

1. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4. Hubungan yang semakin baik

Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Sedangkan indikator komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh

Rending dan Sanborn (dalam Yusriani, dkk., 2021), sebagai berikut:

1. Pemberi Informasi

Pegawai selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada pegawai lain untuk mencapai tujuan.

2. Komunikasi Internal

Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, diperlukan komunikasi internal yang baik antar pegawai.

3. Hubungan Manusia

Pegawai yang menunjukkan mampu berinteraksi secara bermasyarakat, menunjukkan bahwa pegawai tersebut mempunyai kemampuan mengenal sikap dan tingkah laku rekan kerja.

4. Persatuan Pengelolah

Pegawai yang mampu memberikan motivasi kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, patut diberikan pujian atas hasil pekerjaan yang dilakukannya.

5. Keterampilan Berkomunikasi

Pegawai yang bertutur kata yang sopan kepada masyarakat, dan berusaha memberikan rasa nyaman saat memberian pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas yang termasuk pada indikator komunikasi organisasi adalah pemberi informasi, komunikasi internal, hubungan manusia, persatuan pengelolah dan keterampilan berkomunikasi.

2.2.4 Tujuan Komunikasi Organisasi

Tujuan komunikasi organisasi ialah untuk mempermudah, mewujudkan, dan melancarkan jalannya organisasi. Menurut Yanilah (2022) bahwa tujuan

komunikasi organisasi ialah untuk mengadakan perubahan dan untuk mempengaruhi tindakan kearah kesejahteraan perusahaan.

Sedangkan, menurut Liliweri (2014) bahwa ada empat tujuan komunikasi organisasi, yaitu:

- 1) Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapatan.
- 2) Membagi informasi.
- 3) Menyatakan perasaan dan emosi.
- 4) Melakukan koordinasi Pengetahuan ini adalah dasar untuk ketetapan-ketetapan yang dipengaruhi oleh hubungan produksi, kualitas, taktik pemasaran, kombinasi faktor produksi dan arus informasi internal. Memahami dan bertindak berdasarkan informasi menjadi sangat sulit, terutama dalam bentuk perusahaan besar dengan jumlah anggota yang banyak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan komunikasi organisasi adalah untuk menyatakan pikiran, pandangan dan pendapatan, membagi informasi, menyatakan perasaan dan emosi serta untuk melakukan koordinasi pengetahuan.

2.2.5 Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Liliweri (2014) ada dua fungsi komunikasi organisasi, yakni fungsi umum dan fungsi khusus, yaitu:

1. Fungsi Umum
 - a) Komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi terkini tentang pekerjaan secara keseluruhan.

- b) Komunikasi berfungsi untuk “menjual” ide atau pendapat, serta fakta termasuk penjualan sikap pribadi dan sikap organisasi terhadap sesuatu yang menjadi objek. Contoh: hubungan masyarakat, pameran, dll.
 - c) Komunikasi digunakan untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk belajar dari orang lain (internal), untuk mengetahui apa yang orang lain pikirkan, rasakan dan lakukan.
 - d) Komunikasi digunakan untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan, siapa yang lebih tinggi dan siapa yang lebih rendah, berapa banyak kekuasaan dan wewenang yang ada, bagaimana sejumlah orang diperlakukan, bagaimana sumber daya digunakan, serta metode dan teknik dalam organisasi.
2. Fungsi Khusus
- a) Melibatkan pegawai dalam urusan organisasi dan kemudian mengimplementasikannya dalam tindakan nyata di bawah perintah.
 - b) Mengupayakan pegawai dapat membangun dan mengelola hubungan satu sama lain untuk meningkatkan produk organisasi.
 - c) Memberi pegawai kemampuan untuk dapat membuat atau mengelola keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

Menurut Winbaktianur dan Sutono (2017) ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila pegawai mengkomunikasikan keluhannya kepada pimpinannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai

dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan. Di samping itu, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Misalnya apabila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang yang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dan mengendalikan perilaku anggota.

- 2) Sebagai Motivasi, dengan memberi penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi pegawai dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong pegawai agar mau melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi, dan menurut komunikasi yang efektif.
- 3) Pengungkapan Emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.
- 4) Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan. Dari keempat fungsi ini tidak

bisa dipandang bahwa satu fungsi lebih penting dan fungsi lainnya. Semua fungsi ini mempunyai kepentingan secara tersendiri. Misalnya, agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi, sehingga dapat membuat pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan. Dapat dikatakan bahwa masing-masing fungsi mempunyai keterkaitan antara satu fungsi dengan fungsi lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi komunikasi organisasi yakni sebagai pengawasan, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi.

2.2.6 Hambatan Komunikasi Organisasi

Riinawati (2021) mengatakan ada beberapa hambatan yang sering kali terjadi pada proses alur komunikasi di dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Hambatan dari proses komunikasi terdiri dari beberapa permasalahan:
 - a. Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan, hal ini dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional.
 - b. Hambatan penyandian/symbol, hal ini dapat terjadi karena Bahasa yang dipergunakan tidak jelas sehingga mempunyai arti lebih dari satu, symbol yang dipergunakan antara si pengirim dan si penerima tidak sama atau bahasa yang dipergunakan terlalu sulit untuk dimengerti.

- c. Hambatan media adalah hambatan yang terjadi dalam penggunaan media komunikasi, misalnya gangguan suara radio dan aliran listrik sehingga tidak dapat mendengarkan pesan.
 - d. Hambatan dalam bahasa sandi, hambatan terjadi dalam menafsirkan sandi oleh si penerima.
 - e. Hambatan dari penerima pesan, misalnya kurangnya perhatian pada saat menerima/mendengarkan pesan, sikap prasangka tanggapan yang keliru, dan tidak mencari informasi lebih lanjut.
 - f. Hambatan dalam memberikan umpan balik, umpan balik yang diberikan tidak menggambarkan apa adanya akan tetapi memberikan *interpective*. Hambatan tidak tepat waktu atau tidak jelas dan sebagainya.
- 2) Hambatan fisik; mengganggu komunikasi yang efektif, cuaca, gangguan alat komunikasi, dan lain-lain. Misalnya gangguan Kesehatan (cacat tubuh, misal: orang tuna wicara).
 - 3) Hambatan semantik: penyebabnya faktor pemahaman bahasa dan penggunaan istilah tertentu. Kata-kata yang dipergunakan dalam komunikasi kadang-kadang mempunyai arti yang berbeda, tidak jelas atau berbelit-belit antara pemberi pesan dan penerima pesan. Misalnya adanya perpedaan bahasa seperti bahasa daerah, nasional, dan internasional.
 - 4) Hambatan psikologis dan sosial kadang-kadang mengganggu komunikasi, misalya perbedaan nilai-nilai serta harapan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan, sehingga menimbulkan emosi diatas pemikiran-

pemikirandari sipengirim maupun sipenerima pesan yang hendak disampaikan.

- 5) Hambatan manusiawi; terjadi karena adanya faktor, emosi dan prasangka pribadi, persepsi dan kecakapan atau ketidakcakapan, kemampuan atau ketidakmampuan alat-alat panca indra seseorang dan lain-lain.

Hambatan atau gangguan berkomunikasi merupakan pengaruh dari “dalam dan “luar” individu atau lingkungan yang “merusak” aliran informasi atau isi pesan yang dikirimkan atau diterima. Cara mengatasi hambatan komunikasi dalam organisasi menurut Bovee dan Thill (dalam Sutrisna Dewi, 2006):

- 1) Memelihara iklim komunikasi terbuka.
- 2) Bertekad memegang teguh etika berkomunikasi.
- 3) Memahami kesulitan komunikasi antarbudaya.
- 4) Menggunakan pendekatan komunikasi yang berpusat pada penerima.
- 5) Menggunakan teknologi secara bijaksana.
- 6) Menciptakan dan memprosedur pesan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Memahami penerima pesan.
 - b. Menyesuaikan pesan dengan penerima.
 - c. Mengembangkan dan menghubungkan gagasan.
 - d. Mengurangi jumlah pesan.
 - e. Memilih saluran atau media komunikasi yang tepat.
 - f. Meningkatkan keterampilan berkomunikasi.
- 7) Memberikan keterampilan berkomunikasi. Pemahaman antar individu atau kompleksitas individu dengan baik. Setiap individu merupakan pribadi

yang khas berbeda baik dari latar belakang psikologis, sosial, ekonomi, budaya dan pendidikan. Dengan memahami, seseorang dapat menggunakan taktik yang tepat dalam berkomunikasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bawa hambatan komunikasi organisasi adalah hambatan dari pengirim pesan, hambatan fisik, hambatan semantik, hambatan psikologis dan sosial serta hambatan manusiawi.

2.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja

Semua manusia pasti pernah mengalami penurunan terhadap motivasi di tempat ia berada seperti sekolah ia belajar, di kantor tempat ia bekerja atau dimanapun karena berbagai alasan. Pegawai juga pasti pernah mengalami penurunan motivasi kerja. Motivasi adalah serangkaian nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pace dan Faules (2009) mengatakan motivasi kerja muncul dari proses komunikasi organisasi yang sedang dan telah terjadi, dimana pegawai ada didalamnya, pegawai terlibat proses komunikasi dengan pimpinan maupun sesama dalam keterkaitannya dengan harapan, pemenuhan kebutuhan, peluang dan kinerja mereka.

Dalam organisasi sering sekali ditemukan hambatan dalam berkomunikasi baik dari pegawai ke pimpinannya, dan juga sebaliknya. Selain itu juga antar pegawai yang banyak terjadi hambatan dalam berkomunikasi. Sebagaimana layaknya komunikasi organisasi yang sehat, dibutuhkan kemampuan dari seorang pimpinan dalam berkomunikasi agar tidak terjadi hambatan. Peran pimpinan dalam mendukung terciptanya komunikasi sangat penting, dan memberikan motivasi kerja

agar para pegawai mampu menuntaskan pekerjaan dengan baik, serta mampu berprestasi dalam bekerja (Suwandi, dkk 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maha dan Simamora (2020) penelitian ini yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 82,5%. Hal ini berarti Motivasi Kerja di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo, sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, iklim kerja, kemampuan personal, disiplin kerja dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

Hal ini sejalan dengan penelitian Himawan, dkk., (2023) yang menyebutkan komunikasi organisasi merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi dengan tujuan saling mempengaruhi agar komunikasi lebih efektif. Komunikasi organisasi juga membantu terjalinnya hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung Yogyakarta pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi sederhana dengan hubungan antar variabelnya bersifat linear. Pengambilan data dengan menyebar kuisioner dan observasi secara langsung. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan

metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling, dengan data sampel sebanyak 113 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 42% terhadap motivasi kerja dan yang 58% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diukur atau diteliti pada proses penelitian ini sehingga memiliki korelasi kuat terhadap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung Yogyakarta dengan bentuk hubungan yang positif.

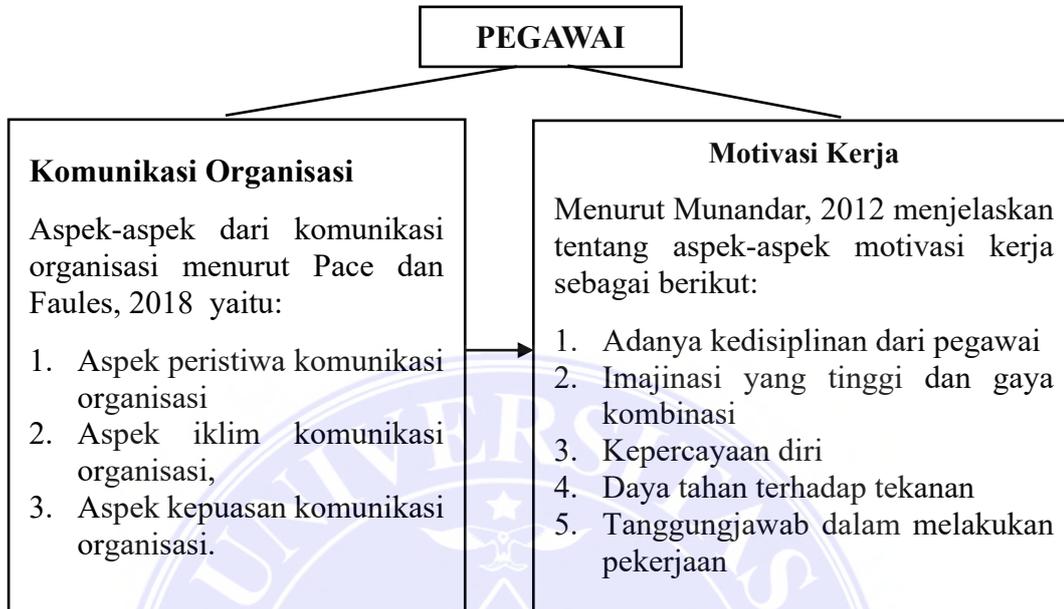
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dan Putri, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Jawa Barat berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan koefisien determinasi komunikasi organisasi memberikan pengaruh 40,2% terhadap motivasi kerja. Kesimpulan penelitian ini, komunikasi organisasi sudah masuk ke dalam kategori sangat baik dan motivasi kerja pegawai masuk ke dalam kategori tinggi. Namun ada beberapa item yang perlu di perbaiki seperti penyampaian pesan melalui perantara orang lain dan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan pegawai.

Uraian tersebut didukung dengan penelitian Sari, dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis deskriptif kausal. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Total Sampling. Dan jumlah responden sebanyak 80 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan koefisien determinasi komunikasi organisasi memberikan pengaruh sebesar 57,6% terhadap motivasi kerja. Kesimpulan pada penelitian ini, komunikasi organisasi termasuk ke dalam kategori sangat baik dan motivasi kerja karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. Namun ada beberapa item yang perlu di perbaiki misalnya penyampaian pesan melalui media elektronik lain, meningkatkan kompetensi/kemampuan karyawan agar lebih inovatif dan produktif, dan dijalankan secara rutin “*Best Employee Of The Month*” sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Dengan adanya komunikasi organisasi diharapkan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pada dirinya agar dapat tercapai tujuan yang diinginkannya.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 20 hari, Penelitian ini dimulai dari tanggal 2 Agustus 2023 sampai dengan tanggal 22 Agustus 2023. Kemudian surat selesai dikeluarkan pada tanggal 23 Agustus 2023.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi dimana terlaksananya penelitian tersebut, lokasi penelitian pada penelitian ini adalah Jalan Sudirman No. 16, Binjai, Sumatera Utara. Tepatnya di PT. Bank Sumut KC Binjai.

Adapun Visi-Misi PT. Bank Sumut KC Binjai:

1. VISI

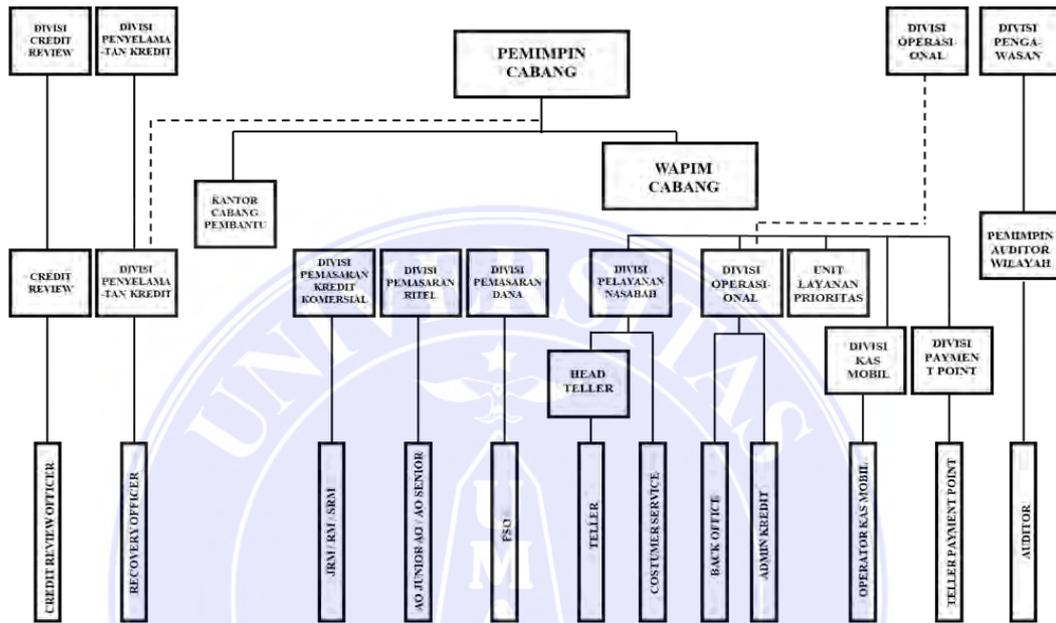
“Menjadi bank yang handal dalam membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah di segala bidang serta menjadi sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat”

2. MISI

“Mengelola dana pemerintah dan dana masyarakat secara profesional berdasarkan prinsip-prinsip kepatuhan”.

3. STRUKTUR ORGANISASI

Adapun struktur organisasi yang dimiliki PT. Bank Sumut KC Binjai sebagai berikut:



Sumber. PT. Bank Sumut KC Binjai

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *skala likert* yang dibuat dalam bentuk *google form* yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada responden.

3.3 Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Syaifuddin (2010)

penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan metode ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi. Dan dengan metode ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah suatu pendekatan untuk mengetahui sikap, ekspektasi, persepsi dan kepuasan anggota organisasi, sehingga dapat membentuk arus komunikasi yang lancar dari berbagai sudut pandang. Dalam mengukur komunikasi organisasi, peneliti menggunakan aspek-aspek komunikasi organisasi yaitu aspek peristiwa, aspek iklim, aspek kepuasan (Pace dan Faules, 2018).

2. Variabel Terikat (Y) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada setiap individu untuk menentukan arah dalam berperilaku dan bertindak, agar tercapainya tujuan yang sesuai dengan yang diinginkannya. Maka dari itu motivasi kerja ini dapat diukur aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Munandar (2012) yaitu adanya kedisiplinan dari pegawai, imajinasi yang tinggi dan gaya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Bank Sumut KC Binjai yang berjumlah 75 orang.

3.5.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono (2022). Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2022) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai.

3.6 Prosedur Kerja

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai. Adapun subjek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai. Jumlah dari pegawai yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini ialah berjumlah 75 orang.

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah izin pengumpulan data penelitian dengan membuat surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1935/FPSI/01.10/VIII/2023 pada tanggal 2 Agustus 2023 yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Bank Sumut KC Binjai.

Selanjutnya penelitian menyerahkan surat izin yang sudah disediakan dan meminta surat balasan yaitu surat pernyataan bahwasanya benar peneliti melakukan penelitian di PT. Bank Sumut KC Binjai. tersebut kemudian pihak PT. Bank Sumut KC Binjai mengeluarkan surat keterangan selesai penelitian pada tanggal 23 Agustus 2023 dengan nomor surat 625/KC11-RITEI./1/2023. Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Sumut KC Binjai selama 20 hari.

Selain mempersiapkan administrasi, peneliti juga mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada saat penelitian. Pada skala komunikasi organisasi peneliti menggunakan alat ukur yang berdasarkan teori aspek-aspek dari komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2018) yakni: aspek peristiwa komunikasi organisasi, aspek iklim komunikasi organisasi, dan aspek kepuasan komunikasi organisasi. Skala ini diberikan kepada responden untuk melihat bagaimana sikap yang diberikannya terhadap suatu persoalan (Yusuf, 2017). Penelitian ini menggunakan skala likert yang berisikan tentang pernyataan *favorable* (yang mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) dengan 4 alternatif jawaban, yang masing-masing jawaban pada pernyataan *favorable* memiliki nilai yaitu : Sangat Sesuai (4), Sesuai (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Sesuai (1). Begitupun sebaliknya pada pernyataan *unfavorable* yang masing-

masing jawaban memiliki nilai yaitu: Sangat Sesuai (1), Sesuai (2), Tidak Sesuai (3), dan Sangat Tidak Sesuai (4). Berikut adalah tabel distribusi aitem skala komunikasi organisasi sebelum dilakukan uji coba yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2018).

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala Komunikasi Organisasi Sebelum Uji Coba

No	Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Aspek peristiwa komunikasi organisasi	Pemahaman dalam mengolah informasi	1,9,3	2,10,4	6
		Berusaha untuk menciptakan ruang untuk berkomunikasi	19,29,25	20,30,26	6
2	Aspek iklim komunikasi organisasi	Mendapatkan kesempatan yang sama dalam berkomunikasi	13,33,11	14,34,12	6
		Berkomunikasi untuk berkomunikasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	17,23,7	18,24,8	6
3	Aspek kepuasan komunikasi organisasi	Berkomunikasi untuk mempersentasikan kepuasan	5,27,21	6,28,22	6
		Berusaha untuk mempersepsikan tingkat kepuasan dalam berkomunikasi	31,15,35	32,16,36	6
Total			18	18	36

Selanjutnya, peneliti juga mempersiapkan alat ukur untuk skala motivasi kerja peneliti menggunakan alat ukur yang berdasarkan teori aspek-aspek dari motivasi kerja menurut Munandar (2012) sebagai berikut: Adanya kedisiplinan dari pegawai, imajinasi yang tinggi dan gaya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan.. Skala ini diberikan kepada responden untuk melihat bagaimana sikap yang diberikannya terhadap suatu persoalan (Yusuf, 2017).

Penelitian ini menggunakan skala likert yang berisikan tentang pernyataan *favorable* (yang mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) dengan 4 alternatif jawaban, yang masing-masing jawaban pada pernyataan *favorable* memiliki nilai yaitu : Sangat Sesuai (4), Sesuai (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Sesuai (1). Begitupun sebaliknya pada pernyataan *unfavorable* yang masing-masing jawaban memiliki nilai yaitu: Sangat Sesuai (1), Sesuai (2), Tidak Sesuai (3), dan Sangat Tidak Sesuai (4). Berikut adalah tabel distribusi aitem skala motivasi kerja sebelum dilakukan uji coba yang dikemukakan oleh Munandar (2012).

Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek-Aspek Motivasi Kerja	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Adanya kedisiplinan dari pegawai	Berusaha mematuhi peraturan yang terkait di perusahaan	1,23	2,24	4
		Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	15,9	16,10	4
2	Imajinasi yang tinggi dan gaya kombinasi	Berusaha untuk melakukan pekerjaan secara kreatif dan terampil	19,11	20,12	4
		Berusaha untuk memberikan ide baru untuk perusahaan.	3,13	4,14	4
3	Kepercayaan diri	Memiliki hasil yang memuaskan dalam melakukan setiap pekerjaan	5,37	6,38	4
		Berusaha melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	7,21	8,22	4
4	Daya tahan terhadap tekanan	Berusaha tetap fokus dan serius pada saat melakukan pekerjaan	33,27	34,28	4
		Memiliki kegigihan dalam melakukan pekerjaan walau lingkungan kerja kurang mendukung	17,25	18,26	4

No	Aspek-Aspek Motivasi Kerja	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
5	Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan	Berusaha untuk memanfaatkan waktu dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggungjawab	31,29	32,30	4
		Memiliki inisiatif untuk langsung menyelesaikan dan memperbaiki kesalahan	35,39	36,40	4
Total			20	20	40

Setelah pembuatan skala, kemudian peneliti menyebarkan kuisioner kepada para responden yang dimulai pada hari Rabu, 2 Agustus 2023 dengan menyebarkan kuisioner dalam bentuk google form kepada pegawai yang berlokasi di PT. Bank Sumut KC Binjai. Penyebaran kuisioner ini berlangsung selama 1 hari. Peneliti menyebarkan kuisioner ke 75 responden dengan tujuan untuk mempersingkat waktu dan mengejar waktu yang telah ditetapkan. Jumlah jawaban responden yang terkumpul sampai pada batas yang ditentukan adalah sebanyak 75 responden. Suatu alat ukur dapat digunakan apabila dinyatakan sah (valid) dan reliabel. Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian, perlu dilakukan uji coba (*Try Out*). Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan konsistensi (reliabilitas), guna mendapatkan instrumen yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

Setelah terkumpul jawaban dari para responden, peneliti melakukan skoring pada tiap aitem yang dibuat dalam bentuk format *Microsoft Excel* 2016 dengan bentuk format sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya pengujian asumsi analisis data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS V. 25.0 for windows*.

3.6.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan peneliti untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek (Sugiyono, 2022).

Penyusunan skala ini dilihat berdasarkan spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yaitu variabel bebas (X) Komunikasi Organisasi dan variabel terikat (Y) Motivasi Kerja. Kemudian variabel-variabel ini dijabarkan dalam bentuk indikator berdasarkan aspek-aspek variabel, yaitu:

1. Aspek-aspek variabel bebas (X) Komunikasi Organisasi
 - a) Aspek peristiwa komunikasi organisasi
 - b) Aspek iklim komunikasi organisasi
 - c) Aspek kepuasan komunikasi organisasi
2. Aspek-aspek variabel terikat (Y) Motivasi Kerja
 - a) Adanya kedisiplinan dari pegawai
 - b) Imajinasi yang tinggi dan gaya kombinasi
 - c) Kepercayaan diri
 - d) Daya tahan terhadap tekanan
 - e) Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan

Kemudian dibuat dalam butir-butir pernyataan pada setiap indikator. Penelitian ini menggunakan skala likert yang di modifikasi dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu **SS** "Sangat Sesuai", **S** "Sesuai", **TS** "Tidak Sesuai", **STS**

“Sangat Tidak Sesuai”. Berikut adalah tabel penentuan skor untuk alternatif jawaban.

Tabel 3.3 Skor *Favourable* dan *Unfavourable*

Kategori Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS "Sangat Sesuai"	4	1
S "Sesuai"	3	2
TS "Tidak Sesuai"	2	3
STS "Sangat Tidak Sesuai"	1	4

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu pengukuran memiliki tingkat validitas yang tinggi jika menyediakan data yang memberikan gambaran akurat tentang pengukuran tersebut sesuai dengan tujuan pengukuran yang telah ditetapkan (Azwar, 2012). Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *regresi linear sederhana* dari Karl Pearson, yang perhitungannya dibantu dengan aplikasi *software SPSS V. 25.0 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Reliabilitas di definisikan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat di percaya atau konsistensi dalam hasil pengukuran suatu alat ukur. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan mencari konsistensi internal item pada alat ukur dengan Teknik analisis *Alpha Cronbach* yang dilakukan menggunakan *SPSS V. 25.0 for windows*.

3.6.3 Metode Analisis Data

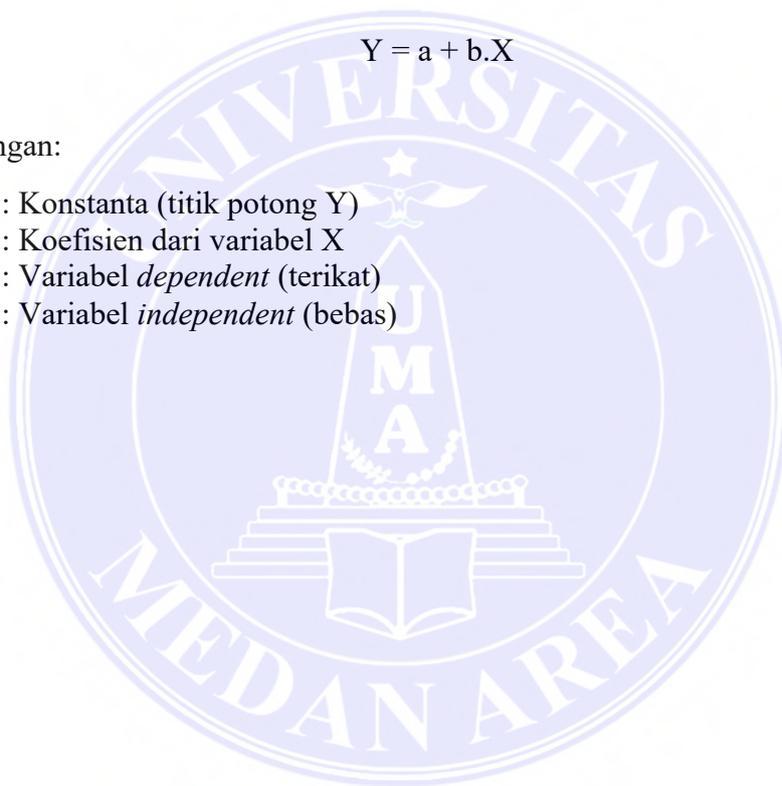
Metode analisis data yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah analisis *Regresi Linear* Sederhana, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada pengaruh variabel bebas (komunikasi organisasi) dengan variabel terikat (motivasi kerja) di PT Bank Sumut KC Binjai.

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

- a : Konstanta (titik potong Y)
- b : Koefisien dari variabel X
- Y : Variabel *dependent* (terikat)
- X : Variabel *independent* (bebas)



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab IV, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai. Dari hasil analisa tidak ditemukannya korelasi negatif antara dua variabel tersebut. Komunikasi organisasi dengan motivasi kerja di PT. Bank Sumut KC Binjai dimana nilai r^2 0,304 dikategorikan pada tingkat korelasi sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599. Artinya variabel komunikasi organisasi dengan motivasi kerja memiliki korelasi positif. Maka hipotesis yang diajukan “semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja” dinyatakan diterima. Koefisien diterima (r^2) dari variabel X (komunikasi organisasi) dengan variabel Y (motivasi kerja) sebesar 0,304 ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 30,4%.
2. Hasil *mean* empirik dari variabel komunikasi organisasi sebesar 70, serta *mean* hipotetik dari variabel komunikasi organisasi dalam penelitian ini sebesar 96,51. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berada pada dikategori tinggi. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja hasil *mean* empirik sebesar 90, serta *mean* hipotetik dari variabel motivasi kerja

dalam penelitian ini sebesar 122,77. Hal tersebut membuktikan motivasi kerja juga berada di kategori tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penelitian dapat memberikan beberapa saran diantaranya adalah:

1. Saran bagi subjek penelitian (pegawai)

Bagi pegawai yaitu : (1) Tidak membandingkan pencapaian diri sendiri dengan orang lain; (2) Pantang menyerah terhadap hambatan yang ada, jika mengalami hambatan dalam pekerjaan, bersikap terbuka dan segera melakukan komunikasi dengan atasan; (3) Menumbuhkan rasa percaya diri kepada diri sendiri agar lebih tangguh dalam menghadapi tantangan, serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki; (4) Menerima keadaan dan saling memahami dengan cara berkomunikasi dua arah dengan baik, serta bertukar pikiran untuk memajukan apa yang menjadi tujuan perusahaan agar tidak terjadi hal yang merugikan bagi organisasi yang dinaungi.

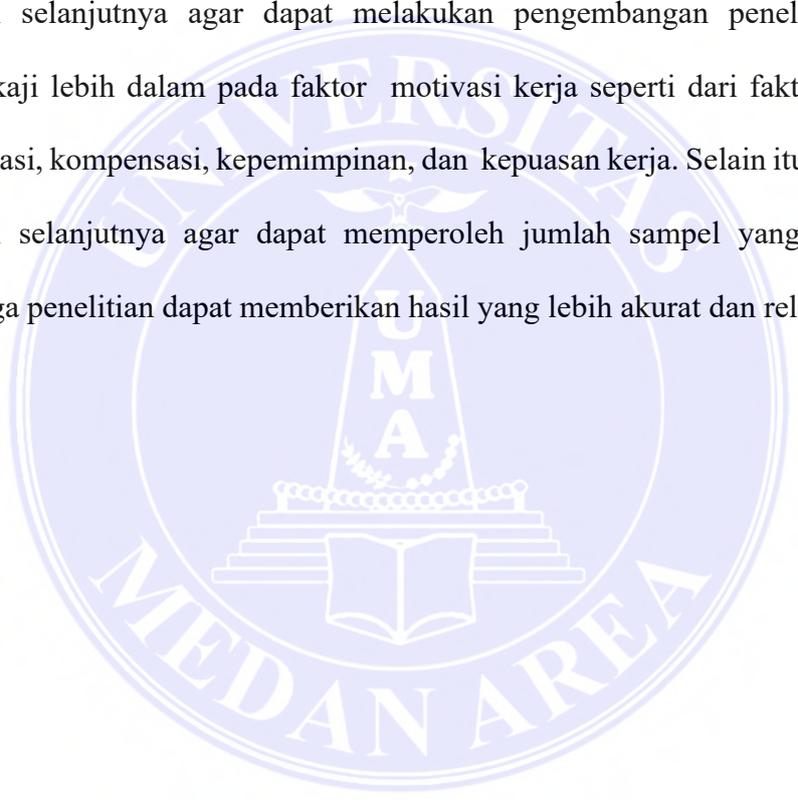
2. Saran bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menjaga komunikasi organisasi pada pegawai agar motivasi yang sudah dimiliki pegawai tidak mengalami penurunan, jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan produktif dengan pekerjaannya maka itu akan dapat membantu untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Perusahaan juga diharapkan

dapat memberi perhatian khusus agar kinerja pegawainya selalu dalam keadaan yang baik dengan cara melakukan *brainstorming* rutin untuk mendengar dan mengumpulkan gagasan pegawainya.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Peneliti berharap peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengembangan penelitian dengan mengkaji lebih dalam pada faktor motivasi kerja seperti dari faktor komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Selain itu, saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperoleh jumlah sampel yang lebih besar sehingga penelitian dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan relevan.

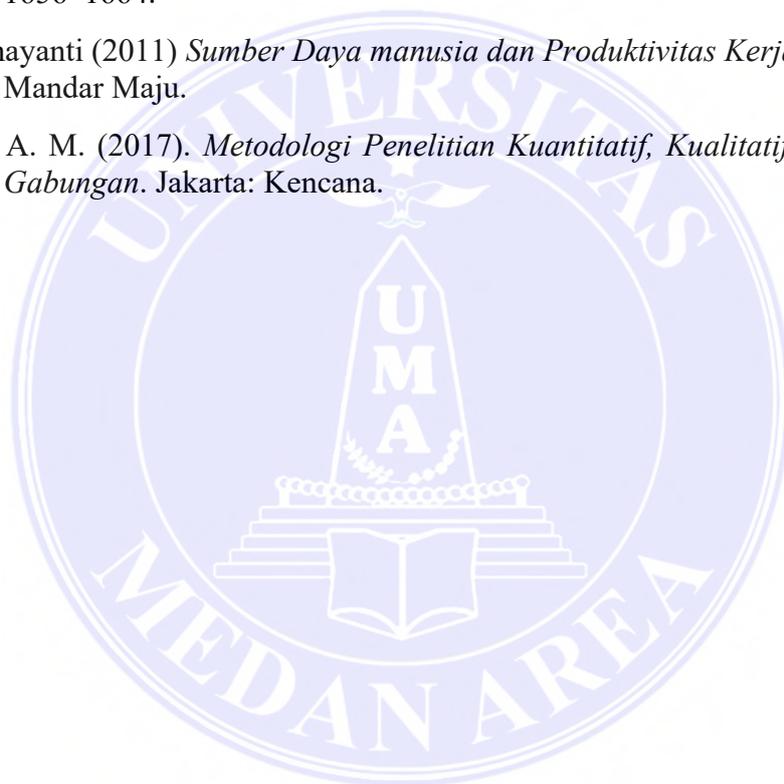


DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Nurul, Q., Ahmad, H.H. (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), hal. 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, M. (2023) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Pusat*. Universitas Islam Negeri Syarif. Available at: <https://doi.org/https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/67882/1/MULTAZAM%20AHMAD-FDK.pdf>.
- Arep, I., Hendri, T. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo
- Anoraga, P. (2009) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipita.
- Angriana, W. R. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8431/>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), hal.11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Faria, S., Goncalves, S. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Gajayana TV. 7(2), hal. 150-157. www.publikasi.unitri.ac.id
- George, J. M., Garret R. J. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Gunawan, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. http://repository.uin-suska.ac.id/50772/1/file_lengkap_kecuali_hasil_penelitian_%28BAB_V%29.pdf
- Halim., Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), hal. 1–8.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia Publishing.
- Hardjana, A. (2019) *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hermawati, A., Yuli ., La, I., I, W. R. J., Teguh, S. W. (2022). Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), hal. 2199–2209.
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/815%0Ahttps://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/815/454>
- Himawan, C. R., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Nastain, M., Fariha, N. F. (2023) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022', 2(1), hal. 1–7.
- Katuuk, O., Mewengkang, N. and Kalesaran, E.R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. *Acta Diurna*, 5(5), hal. 1-10.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/13546>.
- Laia, S., Reaksi, Z., & Samanoi H. F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), hal. 246–257.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lindawati. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Mataram* [Universitas Muhammadiyah Mataram]. <https://repository.ummat.ac.id/2241/>
- Maha, R., & Prietsawenny, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo. *Social Opinion: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(1), hal. 62–78.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- McClelland, D.C. (1988) *Human Motivation*. Cambridge University Press.
Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9781139878289>.
- Mujitabah., Muchammad, M., Mokhamad F. R., Fariz (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. 3(2), hal. 7738–7749.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nasution, A. R. (2021). *Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Konflik Kerja Pada Karyawan PT. Prima Inti Sari* [Universitas Medan Area]. <https://repository.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/17287>
- Pace, R. W., Don, F. F. (2018). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Prakoso, T., & Putri, Y. R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 4(2), hal. 2117-2124

- Riinawati. (2021). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Robbin, S. P., Timothy, A. J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronal, D. S., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sari, D.W., Putri Y. R. (2019) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan The Influence Of Organizational Communication On Employee Work Motivation In The Indonesia Endowment Fund For Education', 6(1), hal. 1656–1664.
- Sedarmayanti (2011) *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.







LAMPIRAN – A

Sebaran Data Penelitian

1) SKALA PENELITIAN

1. SKALA PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Mutiara Ikhwan Nur mahasiswi jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban benar atau salah Bapak/Ibu/Saudara/I hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Adapun cara mengisi kuesioner ini yaitu, Bapak/Ibu/Saudara/I diminta untuk memilih salah satu jawaban:

1. SS (Sangat Setuju)
2. S (Setuju)
3. TS (Tidak Setuju)
4. STS (Sangat Tidak Setuju)

dengan cara menceklis (✓) jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang salah dalam setiap pernyataan. Sebagai peneliti saya menjamin atas kerahasiaan identitas maupun jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/I.

Sebelum menjawab kuesioner ini dimohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Selamat Mengerjakan

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Umur :

SKALA - A

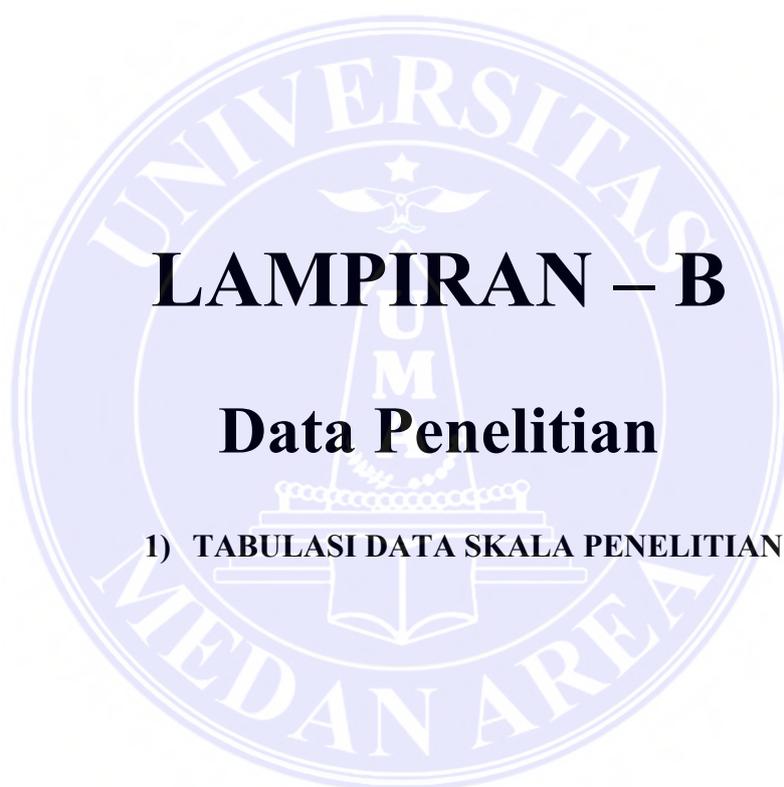
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan menyampaikan secara rinci tentang target yang akan dicapai				
2	Pimpinan kurang jelas dalam menyampaikan informasi kepada pegawai				
3	Saya bersedia ditegur pimpinan seandainya saya melakukan kesalahan di perusahaan				
4	Saya merasa kecewa jika saya ditegur oleh pimpinan				
5	Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan rekan kerja di perusahaan menurut saya sangat penting				
6	Saya tidak menerima respon yang baik dari pimpinan dan rekan kerja				
7	Pimpinan selalu memberikan informasi yang mudah dipahami				
8	Informasi yang didapat tidak mudah dipahami				
9	Informasi dari pimpinan yang saya dan rekan kerja terima sama				
10	Saya dan rekan kerja kerap mendapati informasi yang berbeda-beda				
11	Pimpinan tidak sungkan untuk mengajak berdiskusi ringan dikala waktu senggang				
12	Saya merasanya ada komunikasi yang terbatas antara pimpinan dan pegawai				
13	Saya selalu dapat memahami informasi dan instruksi pekerjaan yang disampaikan pimpinan dengan jelas				
14	Saya merasa instruksi yang diberikan pimpinan kurang jelas				
15	Komunikasi pimpinan dan pegawai berjalan dengan lancar				
16	Pimpinan kurang terbuka dengan para pegawai				
17	Komunikasi di perusahaan mampu menciptakan hubungan yang baik antar pimpinan dan pegawai				
18	Saya merasa pimpinan dan pegawai sulit untuk berkomunikasi secara terbuka				
19	Pimpinan selalu memberikan tujuan perusahaan secara jelas kepada pegawai				
20	Saya merasa tidak senang jika pimpinan terlalu otoriter dalam memberikan pekerjaan				

21	Pimpinan dan pegawai sering berdiskusi dalam menetapkan keputusan				
22	Pimpinan dan pegawai sulit beradaptasi satu sama lain				
23	Pimpinan selalu menanyakan pendapat kepada pegawai				
24	Pimpinan enggan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan				
25	Saya dapat dengan mudah berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja				
26	Saya kesulitan saat berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja				
27	Ketika saya berbicara saya merasa senang karena diperhatikan				
28	Tidak ada yang memperhatikan saat saya sedang berbicara				
29	Saya merasa senang jika pendapat saya mendapat tanggapan baik dari pimpinan dan rekan kerja				
30	Saya cenderung kecewa saat pendapat saya ditolak				
31	Pimpinan bersedia menerima keluhan dan masukan dari pegawai				
32	Saya merasa pimpinan kurang dalam mendengarkan pegawai				
33	Saya merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan di perusahaan				
34	Terkadang saya merasa takut bila berkomunikasi dengan pimpinan yang cenderung mengabaikan saran dan masukan dari orang lain				
35	Saya mendapatkan kenyamanan saat sesi diskusi berlangsung				
36	Saya sering cekcok dengan saat sesi diskusi berlangsung dengan rekan kerja				

SKALA – B

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan menyampaikan secara rinci tentang target yang akan dicapai				
2	Pimpinan kurang jelas dalam menyampaikan informasi kepada pegawai				
3	Saya bersedia ditegur pimpinan seandainya saya melakukan kesalahan di perusahaan				
4	Saya merasa kecewa jika saya ditegur oleh pimpinan				
5	Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan rekan kerja di perusahaan menurut saya sangat penting				
6	Saya tidak menerima respon yang baik dari pimpinan dan rekan kerja				
7	Pimpinan selalu memberikan informasi yang mudah dipahami				
8	Informasi yang didapat tidak mudah dipahami				
9	Informasi dari pimpinan yang saya dan rekan kerja terima sama				
10	Saya dan rekan kerja kerap mendapati informasi yang berbeda-beda				
11	Pimpinan tidak sungkan untuk mengajak berdiskusi ringan dikala waktu senggang				
12	Saya merasanya ada komunikasi yang terbatas antara pimpinan dan pegawai				
13	Saya selalu dapat memahami informasi dan instruksi pekerjaan yang disampaikan pimpinan dengan jelas				
14	Saya merasa instruksi yang diberikan pimpinan kurang jelas				
15	Komunikasi pimpinan dan pegawai berjalan dengan lancar				
16	Pimpinan kurang terbuka dengan para pegawai				
17	Komunikasi di perusahaan mampu menciptakan hubungan yang baik antar pimpinan dan pegawai				
18	Saya merasa pimpinan dan pegawai sulit untuk berkomunikasi secara terbuka				
19	Pimpinan selalu memberikan tujuan perusahaan secara jelas kepada pegawai				
20	Saya merasa tidak senang jika pimpinan terlalu otoriter dalam memberikan pekerjaan				

21	Pimpinan dan pegawai sering berdiskusi dalam menetapkan keputusan				
22	Pimpinan dan pegawai sulit beradaptasi satu sama lain				
23	Pimpinan selalu menanyakan pendapat kepada pegawai				
24	Pimpinan enggan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan				
25	Saya dapat dengan mudah berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja				
26	Saya kesulitan saat berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja				
27	Ketika saya berbicara saya merasa senang karena diperhatikan				
28	Tidak ada yang memperhatikan saat saya sedang berbicara				
29	Saya merasa senang jika pendapat saya mendapat tanggapan baik dari pimpinan dan rekan kerja				
30	Saya cenderung kecewa saat pendapat saya ditolak				
31	Pimpinan bersedia menerima keluhan dan masukan dari pegawai				
32	Saya merasa pimpinan kurang dalam mendengarkan pegawai				
33	Saya merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan di perusahaan				
34	Terkadang saya merasa takut bila berkomunikasi dengan pimpinan yang cenderung mengabaikan saran dan masukan dari orang lain				
35	Saya mendapatkan kenyamanan saat sesi diskusi berlangsung				
36	Saya sering cekcok dengan saat sesi diskusi berlangsung dengan rekan kerja				
37	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini merupakan keahlian saya				
38	Pada dasarnya pekerjaan yang saya kerjakan saat ini bukan keahlian saya				
39	Saya senantiasa mencari jalan keluar jika ada masalah				
40	Saya mudah putus asa ketika menghadapi masalah				



1) TABULASI DATA SKALA PENELITIAN

TRY OUT SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI (75 RESPONDEN)

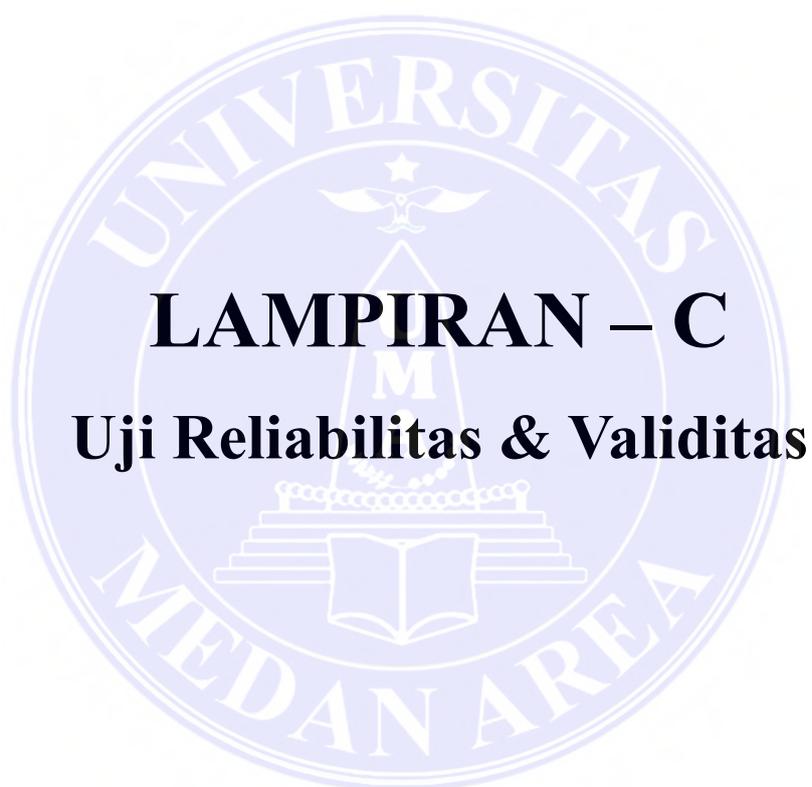
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL	
1	AYE	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
2	SRI	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	111	
3	NHN	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
4	HFR	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	132	
5	LYA	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	118		
6	SYR	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110		
7	RHM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
8	TYO	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	128	
9	NCA	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	123	
10	YAT	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	129	
11	ZHN	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	120	
12	AFI	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	122	
13	MHM	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	125
14	ALZ	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	126	
15	CIN	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	123	
16	DEN	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	125	
17	JAS	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	122	
18	SEL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
19	AST	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	125	
20	CEL	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	123	
21	SAB	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	120	
22	REN	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	125	
23	SIN	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	115		
24	CGT	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	125	
25	ANK	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	124	
26	ISK	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	123
27	KIA	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	123	
28	LUT	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	124	
29	KAY	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	116	
30	RAH	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	122	
31	DIR	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	123	
32	HAN	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	128	
33	IAN	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	127	

34	AUL	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	126		
35	ZAR	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	120	
36	IRH	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143		
37	DGO	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	124	
38	NDE	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	125	
39	AZH	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	127	
40	AFL	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	129	
41	FAY	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	130
42	AGT	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	125	
43	FAR	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	120	
44	NIG	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	121	
45	YMY	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	121	
46	OLV	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	131	
47	ARI	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	135	
48	HER	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	124	
49	SIF	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	129	
50	GVA	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	126	
51	BEN	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	129	
52	NAU	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	119	
53	PUT	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	120	
54	RIZ	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	127	
55	AGI	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	122	
56	UTR	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	125	
57	KIS	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	122	
58	RAP	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	130	
59	MYH	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	122	
60	NAD	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	127	
61	MLD	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	128	
62	DWP	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	128	
63	YUN	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	125	
64	ADI	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
65	DAR	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	133	
66	RIK	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	129	
67	DAM	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	128	
68	DIL	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	117	
69	AMI	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	117	
70	AMH	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	126	
71	AND	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	126	
72	ARL	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	127	
73	REV	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	126	
74	AFA	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	125	
75	ELV	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	132	

TRY OUT SKALA MOTIVASI KERJA

(75 RESPONDEN)

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Total	
1	AYE	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	131	
2	SRI	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	117	
3	NHN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
4	HFR	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	142	
5	LYA	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	105	
6	SYR	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	130	
7	RHM	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	140	
8	TYO	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	145	
9	NCA	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	132		
10	YAT	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	140		
11	ZHN	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	135	
12	AFI	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	138	
13	MHM	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	138	
14	ALZ	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	140	
15	CIN	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	136	
16	DEN	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	141	
17	JAS	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	135	
18	SEL	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	143	
19	AST	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	141	
20	CEL	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	135	
21	SAB	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	134	
22	REN	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	140
23	SIN	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	141
24	CGT	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	144
25	ANK	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	141	
26	ISK	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	137	
27	KIA	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	139	
28	LUT	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	139	
29	KAY	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	134	
30	RAH	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	137	
31	DIR	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	140
32	HAN	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	140	



RELIABILITAS SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	36

Alpha Cronbach sebesar 0,811 ($0,811 > 0,600$) menunjukkan bahwa variabel X adalah Reliabel.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	120.9867	41.148	.118	.812
X02	121.2400	39.131	.430	.801
X03	121.1867	40.100	.290	.806
X04	121.1733	40.010	.303	.806
X05	120.9733	40.864	.178	.810
X06	121.0933	40.140	.281	.807
X07	121.2133	39.792	.343	.804
X08	121.1867	40.181	.277	.807
X09	121.2000	39.919	.320	.805
X10	121.1733	39.578	.373	.803
X11	121.2000	40.135	.285	.806
X12	121.2800	40.285	.274	.807
X13	121.0667	39.658	.362	.804
X14	121.1200	39.810	.334	.805
X15	121.2000	39.892	.325	.805
X16	121.2533	40.354	.257	.807
X17	121.0267	41.270	.106	.812
X18	121.1733	40.875	.165	.811
X19	121.1200	39.918	.316	.805
X20	121.2400	40.293	.247	.808
X21	121.1733	39.713	.351	.804
X22	121.2533	40.354	.257	.807
X23	121.1467	39.748	.344	.804
X24	121.1600	41.109	.128	.812
X25	121.0800	40.021	.301	.806
X26	121.1733	40.524	.221	.809
X27	121.1333	38.982	.469	.800

X28	121.2000	40.405	.242	.808
X29	121.2267	40.286	.264	.807
X30	121.2133	40.008	.308	.806
X31	121.1867	39.370	.409	.802
X32	121.1733	40.632	.203	.809
X33	121.0400	38.985	.477	.800
X34	121.2267	40.799	.181	.810
X35	121.2933	39.724	.373	.804
X36	121.1467	39.154	.441	.801

VALIDITAS SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

Pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk $n = 75$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu 0,227 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan Valid. Aitem yang gugur 1,5,17,18,24,26,32,34.

RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	40

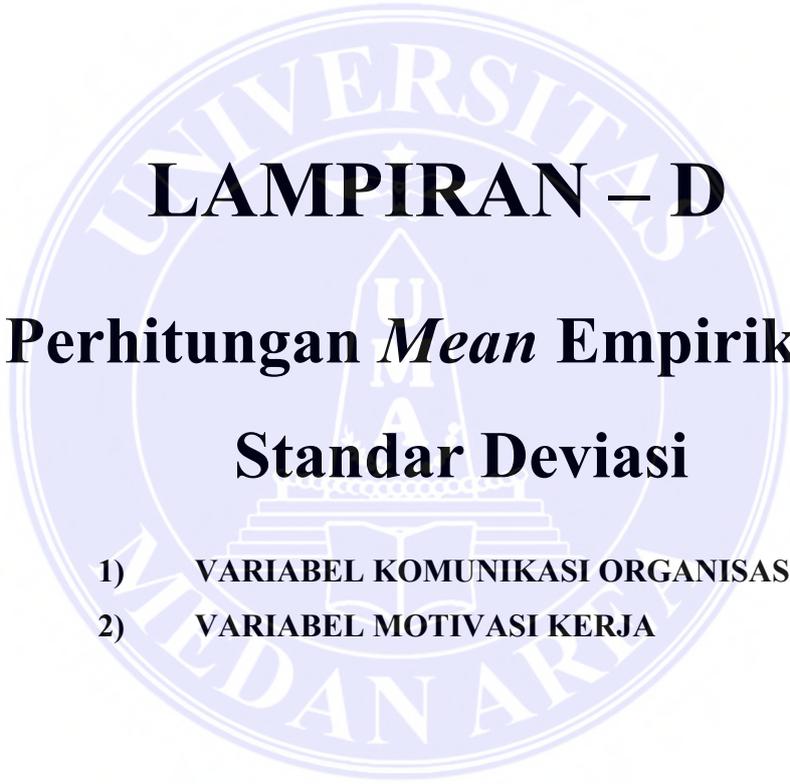
Alpha Cronbach sebesar 0,859 ($0,859 > 0,600$) menunjukkan bahwa variabel Y adalah Reliabel.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	134.0667	61.495	.329	.856
Y02	134.2400	62.806	.139	.860
Y03	134.2667	62.631	.162	.860
Y04	134.3867	62.186	.232	.858
Y05	134.4133	61.165	.379	.855
Y06	134.3867	60.700	.407	.855
Y07	134.4400	61.439	.351	.856
Y08	134.3200	61.869	.264	.858
Y09	134.1467	61.343	.333	.856
Y10	134.2533	61.354	.306	.857
Y11	134.2267	61.367	.323	.856

Y12	134.2133	60.197	.450	.853
Y13	134.2133	61.440	.314	.857
Y14	134.4133	61.057	.347	.856
Y15	134.2800	62.150	.224	.858
Y16	134.3733	60.318	.453	.854
Y17	134.2533	61.462	.311	.857
Y18	134.2933	60.859	.370	.855
Y19	134.4133	60.543	.437	.854
Y20	134.4267	61.302	.320	.856
Y21	134.2400	60.996	.372	.855
Y22	134.3067	60.107	.441	.854
Y23	134.2400	62.374	.194	.859
Y24	134.2400	60.915	.360	.856
Y25	134.2800	60.880	.389	.855
Y26	134.3067	60.378	.409	.854
Y27	134.2533	61.489	.308	.857
Y28	134.3733	61.345	.321	.856
Y29	134.2667	61.198	.346	.856
Y30	134.2400	61.509	.287	.857
Y31	134.2933	61.318	.333	.856
Y32	134.3333	61.063	.349	.856
Y33	134.2667	61.820	.266	.858
Y34	134.2800	60.664	.372	.855
Y35	134.2400	61.347	.326	.856
Y36	134.3200	59.275	.545	.851
Y37	134.2800	60.664	.417	.854
Y38	134.2933	60.940	.360	.856
Y39	134.2400	61.455	.312	.857
Y40	134.2800	61.502	.289	.857

VALIDITAS SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

Pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel untuk $n = 75$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu 0,227 sehingga item pertanyaan tersebut dikatakan Valid. Aitem gugur 2,3,15,23.



LAMPIRAN – D

Perhitungan *Mean* Empirik & Standar Deviasi

- 1) VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI
- 2) VARIABEL MOTIVASI KERJA

1) Komunikasi Organisasi

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.6267	42.183	6.49485	36

2) Motivasi kerja

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
137.7333	64.171	8.01069	40





1) UJI NORMALITAS

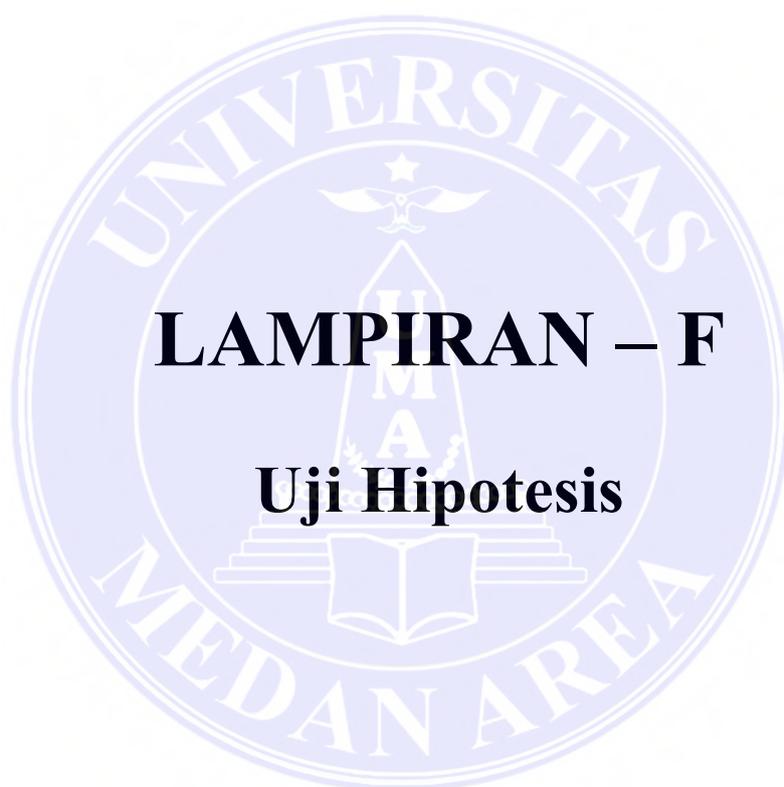
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Komunikasi_organisasi	Motivasi_kerja a
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	96.5067	122.7733
	Std. Deviation	5.67206	7.85609
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.098
	Positive	.096	.094
	Negative	-.095	-.098
Test Statistic		.096	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c	.072 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Kriteria uji untuk menyatakan residual berdistribusi normal adalah nilai Asymp. Sig harus bernilai lebih besar dari 0,05 (alpha : 5%). Pada output SPSS terlihat bahwa nilai Asymp Sig. yang didapat sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 maka dikatakan bahwa residual yang dihasilkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * Komunikasi organisasi	Between Groups	(Combined)	2603.237	21	123.964	3.345	.000
		Linearity	1387.682	1	1387.682	37.449	.000
		Deviation from Linearity	1215.556	20	60.778	1.640	.077
	Within Groups		1963.910	53	37.055		
	Total		4567.147	74			

Hasil uji linieritas pada tabel di atas memiliki nilai signifikansi Linierity lebih kecil dari 0,05 (sig<0,0), hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian adalah linier.



HASIL UJI HIPOTESIS DENGAN MENGGUNAKAN UJI REGRESI**REGRESI LINEAR SEDERHANA:**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.294	6.59957
a. Predictors: (Constant), Komunikasi_organisasi				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1387.682	1	1387.682	31.861	.000 ^b
	Residual	3179.465	73	43.554		
	Total	4567.147	74			
a. Dependent Variable: Motivasi_kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi_organisasi						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.094	13.075		3.755	.000
	Komunikasi_organisasi	.763	.135	.551	5.645	.000
a. Dependent Variable: Motivasi_kerja						

Nilai koefisien variabel X adalah 0.763. Nilai signifikansi variabel X adalah 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Maka variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.

LAMPIRAN – G

Berkas Penelitian

- 1) Lampiran Surat Penelitian
- 2) Lampiran Surat Penelitian
- 3) Lampiran Surat Selesai Penelitian

1. LAMPIRAN SURAT PRA-IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sel Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 0140/FPSI/01.10/1/2023
Lampiran : -
Hal : Pra Survey Penelitian

20 Januari 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Bank Sumut KC Binjai
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Mutiara Ikhwan Nur
NPM : 198600133
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Bank Sumut KC Binjai, Jl. Sudirman No. 16 Binjai guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Isih, Arita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



2. SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estale ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1935/FPSI/01.10/VIII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

2 Agustus 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Bank Sumut KC Binjai
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Mutiara Ikhwan Nur
NPM : 198600133
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Bank Sumut KC Binjai, Jl. Sudirman No. 16 Binjai guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Bank Sumut KC Binjai*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Rengabdian Kepada Masyarakat



Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



3. LAMPIRAN SURAT SELESAI PENELITIAN



KANTOR PUSAT
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 4155100 - 4515100
Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

Cabang BINJAI

No : 625/KC11-RITEL/I./2023
Lamp : -

Binjai, 23 Agustus 2023

Kepada:
Yth, Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Cq. Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat
Di
Medan

Hal : Keterangan Selesai Penelitian/ Pengambilan Data

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Psikologi No. 1935/FPSI/01.10/VIII/2023 tanggal 02 Agustus 2023 perihal Penelitian, dengan data sebagai berikut :

1. Nama : Mutiara Ikhwan Nur
2. NPM : 198600133
3. Program Studi : Ilmu Psikologi
4. Fakultas : Psikologi

Maka dengan ini kami sampaikan, bahwa yang bersangkutan **TELAH SELESAI** melakukan Penelitian/ Pengambilan Data di PT. Bank SUMUT KC Binjai sejak tanggal surat ini dikeluarkan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT. Bank SUMUT Cabang Binjai
Pemimpin Bisnis

DHARNY W SNAIDY
NPP. 631.11.267.011290

Cc : File