

**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*

Dhea Wina Sari¹, Yuliani Rachma Putri, S.IP.,MM²

^{1,2}Prodi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

dheawinasari11@gmail.com, yuliani.nurrahman@gmail.com

Abstrak

Lembaga Pengelola Dana Pendidikan merupakan Badan Layanan Umum yang diawasi oleh Kementerian Keuangan. 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.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan

Abstract

The Indonesia Endowment Fund for Education or LPDP is a Public Service Agency supervised by the Ministry of Finance. This research purposed to know a correlation between organizational communication on the employees work motivation in The Indonesia Endowment Fund for Education and to know the influence of organizational communication on employees work motivation.

This research is use the method of quantitative descriptive research-causality. Sampling technique used was Total Sampling with the total of 80 respondents. The data analyzed technique used is descriptive analysis and simple linear regression.

Based on the results of partial hypothesis testing, organization communication has a significant influence on work motivation. This is proven by a significant value of 0,000. Based on the coefficient of determination, organization communication has an effect of 57,6% on work motivation.

The conclusion of this research is organizational communication included into a very good category and employee motivation is included into high category. But, there are some items that need to be improved, such as delivering messages through other electronic media, increasing employee competencies / abilities to be more innovative and productive, and appreciation "Best Employee of the Month" for employee is perfomed routinely.

Keywords: Organizational Communication, Employee Motivation

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sosial manusia tentunya senantiasa ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan saat berinteraksi yang secara terus menerus maka akan menimbulkan timbal balik seperti rasa nyaman, senang, dan lain-lain. Apabila manusia telah merasakan kenyamanan di lingkungannya tersebut, maka semua hal yang akan dikerjakannya akan menjadi menyenangkan karena adanya rasa nyaman tersebut. Terutama dalam sebuah organisasi, bila seorang pegawai merasakan nyaman dan senang dengan lingkungan organisasi tentu hal ini akan membuat mereka bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya.

Adanya aspek dalam sebuah organisasi yang dapat mendukung seorang pegawai merasakan nyaman dan senang di organisasi seperti sarana dan prasarana yang disediakan organisasi. Saat setiap pribadi telah merasakan nyaman dan senang dengan aktivitas dan lingkungan kerjanya tersebut maka akan timbulnya rasa semangat dalam mencapai target serta visi dan misi organisasi dengan mudah. Lingkungan kerja yang didefinisikan oleh Saydam

(2000:226) yaitu sebagai kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan untuk pegawai yang sedang mengerjakan tugasnya sehingga bisa memberikan pengaruh terhadap pengerjaan tugas nya tersebut. Semua fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi berada disekitar pegawai. Pada umumnya setiap manusia sangat bergantung dengan komunikasi. Menurut Roger dan D. Lawrence Kincaid (Cangara, 2014: 22), komunikasi ialah sebuah proses yang dirasakan oleh dua orang atau lebih dalam membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang saat gilirannya akan tiba pada saling memahami yang lebih dalam. Pada dasarnya suatu interaksi atau hubungan dengan adanya suatu pertukaran informasi (pesan), di mana adanya perubahan sikap dan tingkah laku serta adanya kebersamaan dalam menciptakan saling memahami dari individu - individu yang turut serta dalam suatu proses komunikasi.

Saat berorganisasi, komunikasi yang terbentuk lebih fokus tentang pertukaran pendapat mengenai jobdesk dalam organisasi atapun di luar konteks jobdesk. Maka komunikasi yang terbentuk dalam organisasi dinamakan dengan komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi (Pace & Faules, 2018: 33). Komunikasi dalam organisasi kerap terjadi saat setiap orang yang ada di dalamnya mengeluarkan pendapat atau ide saat berdiskusi mengenai suatu organisasi, membahas tentang suatu fenomena yang terjadi baik pihak internal organisasi maupun eksternal organisasi. Bila terdapat seseorang yang dapat di dengar intensi tentang organisasi maupun dirinya sendiri, apalagi bila hal itu misalnya terjadi antara bawahan kepada atasan, maka akan terjadi komunikasi organisasi yang baik.

Dalam mencapai sebuah target atau tujuan organisasi, dibutuhkan energi positif berupa pegawai yang selalu antusiasme dan mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang merupakan dari Bahasa latin "Movere" artinya sebuah dukungan atau penggerak. Adanya beberapa pengertian atau definisi tentang motivasi. Menurut Hasibuan (2003:92) bahwa motivasi yakni sebuah rangsangan keinginan dan dorongan daya penggerak yang menciptakan rasa kegairahan kerja seorang individu agar mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi melalui segala upayanya dalam mendapatkan kepuasan. Melalui dukungan dan ucapan semangat dari orang sekitar yang merupakan salah satu alasan seseorang akan mengeluarkan kemampuannya dengan optimal dan maksimal karena adanya motivasi bagi dirinya sendiri. Manusia termotivasi untuk mencapai sebuah tujuan berdasarkan dari kebutuhan yang dimilikinya maka hal ini sepeham dengan pendapat Robbin bahwa motivasi ialah keinginan untuk mengerahkan tingkat upaya yang tinggi agar tujuan organisasi yang dikondisikan melalui kemampuan upaya tersebut untuk mencukupi beberapa kebutuhan pribadi (Congge, 2015: 219).

Bila adanya motivasi dalam diri seseorang itulah yang menjadi kekuatan yang akan menciptakan suatu sikap dalam mencapai misi yang mendekati objek tersebut. Seseorang akan menentukan, saat ia mengetahui preferensi atau opsi, peringkat kinerja seperti itu yang mempunyai kekuatan motivasi tertinggi yang terkait dengan dirinya. Seseorang bila melihat adanya strategi-strategi organisasi yang jelas dalam mencapai misi, maka adanya hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja yang searah. Untuk menimbulkan motivasi kerja pada diri seseorang jika seorang tersebut mengetahui profit yang akan didapaknya bila misi organisasi tersebut tercapai dengan sukses.

Tujuan dalam mencapai motivasi kerja agar menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisien, baik untuk diri pribadi yang bersangkutan maupun untuk organisasi. Kuat atau lemah nya motivasi tergantung bagaimana harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar memunculkan motivasi serta besarnya kepuasan yang didapaknya. Kekuatan motivasi dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang memberikan dukungan tersebut kepada seorang individu dan juga motivasi tersebut dapat tercipta dari diri individu itu sendiri untuk termotivasi dalam mendapatkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Motivasi juga bertujuan untuk mendorong semangat kerja terhadap bawahan, meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan, meningkatkan kedisiplinan kerja bagi karyawan, membangun hubungan kerja yang baik antar karyawan, dan meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya. Maka dari itu komunikasi organisasi yang baik akan mempengaruhi motivasi kerja, bila komunikasi organisasi dalam sebuah organisasi berjalan dengan baik maka motivasi kerja dari anggota pun akan meningkat dan akan menghasilkan sebuah produktivitas yang baik pula serta terciptanya sebuah strategi organisasi yang berhasil.

Kantor Lembaga Pengelola Dana Pendidikan adalah sebuah unit organisasi noneselon dalam bidang pengelolaan Dana Pengembangan Pendidikan Nasional (DPPN). Sebagai salah satu Badan Layanan Umum (BLU), Lembaga Pengelola Dana Pendidikan memiliki kantor yang berfokuskan di kota Jakarta. Setiap tahun Lembaga Pengelola Dana Pendidikan memiliki kendala atau masalah yang berbeda-beda, sehingga setiap tahun Lembaga Pengelola Dana Pendidikan selalu berupaya untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh masyarakat Indonesia, khususnya bagi penerima dana dari program-program yang telah disediakan oleh Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. Setiap kendala atau masalah yang terjadi akan selalu di riset dan di evaluasi untuk tahun selanjutnya yang lebih baik. Karena adanya kendala atau masalah tersebut menjadikan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan juga akan mencapai misi dan target nya yaitu mempersiapkan pemimpin dan profesional masa depan serta mendorong inovasi demi terwujudnya Indonesia yang sejahtera, demokratis, dan berkeadilan.

Lembaga Pengelola Dana Pendidikan juga merupakan salah satu lembaga beasiswa kementerian populer di kalangan masyarakat Indonesia (<https://www.idntimes.com>, September 2018). Penulis memiliki kesempatan untuk melaksanakan kegiatan kerja praktek di kantor Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. Ketika kegiatan berlangsung, penulis memperhatikan dan melihat bagaimana sistem koordinasi yang terjadi secara efektif dan profesional di dalam kantor Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. Berdasarkan informasi dari Bapak Hanif sebagai Analis II Divisi Pengelolaan SDM dan Organisasi Lembaga Pengelola Dana Pendidikan melalui wawancara saat pra penelitian yang dilaksanakan oleh penulis saat program magang berlangsung di bulan Juli tahun 2018 dan bertempat di kantor LPDP. Hal ini mengenai kegiatan “*Best Employee Of The Month*” yang mana kegiatan ini merupakan standar Kementerian Keuangan dan bertujuan untuk mengapresiasi atas kinerja pegawai. Untuk pelaksanaannya di Lembaga Pengelola Dana Pendidikan sendiri pernah digunakan namun belum maksimal. Melalui penghargaan atau apresiasi maka akan terjalannya komunikasi yang berlangsung secara efektif di dalam kantor Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

Penghargaan bukan saja untuk pribadi pegawai melainkan bila adanya penghargaan yang dapat diraih oleh suatu organisasi maka akan terciptanya motivasi dan rasa bangga bagi setiap pribadi pegawai di organisasi tersebut. Misalnya penghargaan yang telah diraih oleh Lembaga Pengelola Dana Pendidikan dimana sebuah pencapaian ini menimbulkan rasa bangga dan motivasi dalam diri pegawai sehingga membuat pegawai lebih giat dan bersemangat dalam mencapai target-target organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dan informasi yang diberikan oleh Bapak Hanif sebagai salah satu karyawan di kantor Lembaga Pengelola Dana Pendidikan bahwa ada beberapa masalah atau fenomena yang ditemukan oleh penulis seperti hubungan antar pegawai dengan direktur utama yang kurang terbuka. Misalnya saat jam kerja sedang berlangsung, ada beberapa pegawai yang keluar dari kantor dengan alasan yang tidak mendesak dan saat kembali ke kantor pegawai tersebut masuk ke dalam kantor tergesa-gesa dengan alasan agar tidak diketahui oleh direktur utama. Hal ini menunjukkan tidak adanya saling keterbukaan antara pegawai dengan atasan di dalam organisasi. Semua hal ini berhubungan dengan bagaimana berjalan nya komunikasi organisasi pada atasan atau direktur utama tersebut, apakah berkomunikasi secara baik kepada bawahannya atau pegawai.

Untuk menghindari terjadinya fenomena yang sama di masa yang akan datang, maka terkait dengan masalah-masalah tersebut sudah perlu diprediksi secara teliti dan cermat, termasuk masalah komunikasi menjadi pengendali dalam jalannya sebuah organisasi. Berdasarkan pada permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mencari tahu dan mengangkatnya ke dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Teori Goldhaber

menurut Goldhaber (1986) bahwa komunikasi organisasi adalah proses dalam menciptakan dan saling menukar pesan di dalam satu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk menangani lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Goldhaber ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian. Penjelasannya sebagai berikut.

1. Proses: Sebuah organisasi merupakan sebuah sistem terbuka menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya secara dinamis. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.
2. Pesan: merupakan susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Suatu komunikasi akan efektif bila pesan yang dikirimkan itu diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Dalam komunikasi organisasi mempelajari ciptaan dan pertukaran pesan dalam seluruh organisasi. Pesan dalam organisasi ini

dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi, yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi dan arus tujuan dari pesan.

3. Jaringan: Suatu jaringan komunikasi mencakup hanya dua orang, beberapa orang, atau keseluruhan organisasi. Hakikat dan luas dari jaringan ini dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, hubungan peranan, arah dan arus pesan, hakikat seri dari arus pesan, dan isi dari pesan.
4. Keadaan Saling Tergantung: Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi. Begitu juga halnya dengan jaringan komunikasi dalam suatu organisasi saling melengkapi. Implikasinya, bila pimpinan membuat suatu keputusan dia harus memperhitungkan implikasi keputusan itu terhadap organisasinya secara menyeluruh.
5. Hubungan: Organisasi merupakan suatu sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada tangan manusia. Dengan kata-kata lain jaringan melalui mana jalannya pesan dalam suatu organisasi dihubungkan oleh manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang-orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skil, moral dari seorang pengawas misalnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.
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 dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Yang termasuk lingkungan internal adalah personalia (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan komponen organisasi lainnya seperti tujuan, produk, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan eksternal dari organisasi adalah langganan, leveransir, saingan dan teknologi.
7. Ketidakpastian: Ketidakpastian ini merupakan perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Misalnya suatu organisasi memerlukan informasi mengenai aturan pemerintah yang berpengaruh kepada produksi barang-barangnya. Jika organisasi ini banyak informasi mengenai hal ini maka mereka akan lebih pasti dalam memproduksi hasil organisasinya yang sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah. Tetapi bila mereka tidak memperoleh informasi tersebut maka mereka ragu-ragu memproduksi barang-barangnya apakah sesuai dengan standar yang ditentukan. Ketidakpastian dalam organisasi disebabkan oleh terlalu banyaknya informasi yang diterima daripada sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka.

2.2 Alderfer's Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory

Clayton Alderfer merupakan seorang ahli dari Yale University yang mengemukakan *Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory* ini. Teori ini adalah penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A. H. Maslow. Dan para ahli menganggap bahwa teori ini lebih mendekati keadaan sebenarnya yang berdasarkan atas fakta-fakta empiris.

Bahwa ada tiga kelompok kebutuhan utama yang dikemukakan oleh Alderfer, diantaranya yaitu:

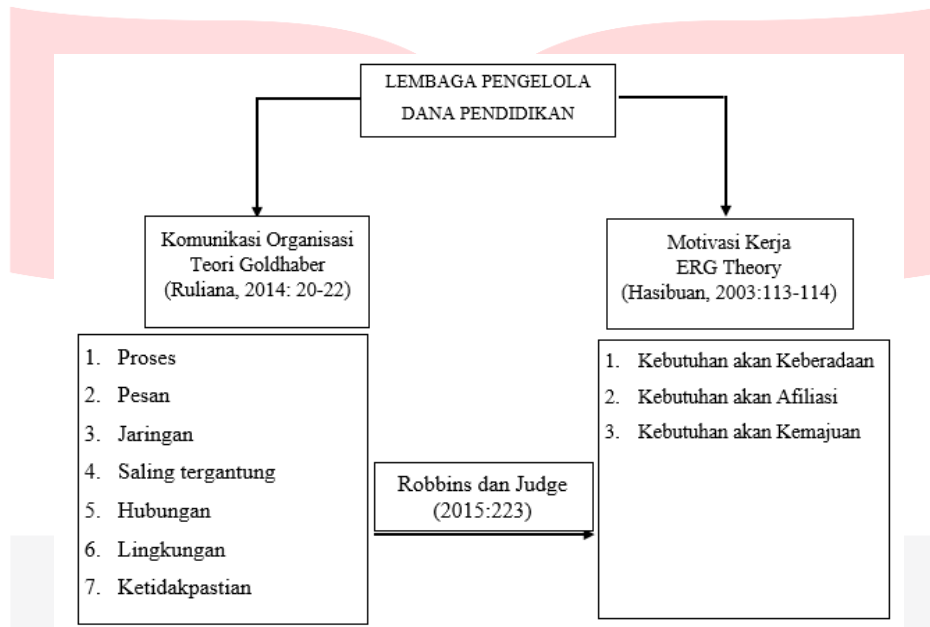
- a) Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dan berkaitan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
- b) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*), menekankan dan menegaskan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan juga bermasyarakat (*social relationship*). Kebutuhan ini juga berhubungan dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.
- c) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*), merupakan keinginan intrinsik yang ada di dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan dan kompetensi pribadinya.

2.3 Teori Hubungan Manusia

Berdasarkan teori hubungan manusia yang dikemukakan oleh Barnard. Teori ini berfokus bahwa di dalam aktivitas organisasi pentingnya komunikasi dan hubungan sosial. Adanya pernyataan dalam teori ini tentang peningkatan dan penyempurnaan dari organisasi dengan cara seperti membentuk organisasi yang bisa mendukung seorang individu dalam mengembangkan kemampuannya dan meningkatkan kepuasan dari anggota organisasi tersebut. Muhammad (2009:40) memberi pendapat bahwa bila ingin meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, maka harus meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Kesimpulan dari pembahasan teori hubungan manusia ialah suatu hubungan atau interaksi sosial yang membutuhkan komunikasi baik komunikasi organisasi sebab dengan komunikasi yang baik dan juga hubungan kerja sama dapat terjalin antara pegawai dengan atasan atau pun sebaliknya. Dengan itu dapat memotivasi para pegawai sehingga bisa melakukan pekerjaannya dengan semangat. Maka adanya hubungan komunikasi organisasi yang bisa memotivasi kerja para pegawai atau karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian dapat disusun yaitu pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

H0: Tidak terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

H1: Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

2.6 Metode Penelitian

Untuk mendapati seberapa besar komunikasi organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, maka penulis menggunakan metode kuantitatif. Dan metode ini dikatakan jadi metode positivistik sebab berasaskan atas paradigma positivisme. Dan juga dikatakan jadi metode ilmiah sebab sudah melengkapi kaidah atau asas ilmiah yakni empiris atau konkrit, objektif, terukur, sistematis, dan bisa diulang. Selain itu, metode kuantitatif dikatakan sebagai metode konfirmatif sebab metode tersebut sesuai diperlukan untuk justifikasi atau konfirmasi. Bersumber pada Sugiyono (2018:15) bahwa sebab aktualisasi dalam penelitian secara konkret yaitu angka dan menggunakan statistik untuk menganalisis atau menelaah data tersebut. Maka dari metode ini dikatakan dengan metode kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Berdasarkan Sugiyono (2012:147) bahwa penelitian deskriptif yaitu menganalisis suatu data dengan menggunakan statistik dan dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan data yang sudah terakumulasi seperti mana adanya tanpa tujuan membuat konklusi atau simpulan yang valid bagi umum dan generalisasi. Dan juga berdasarkan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:59) tentang sifat hubungan kausal yakni sebab akibat. Maka penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan kausal dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja.

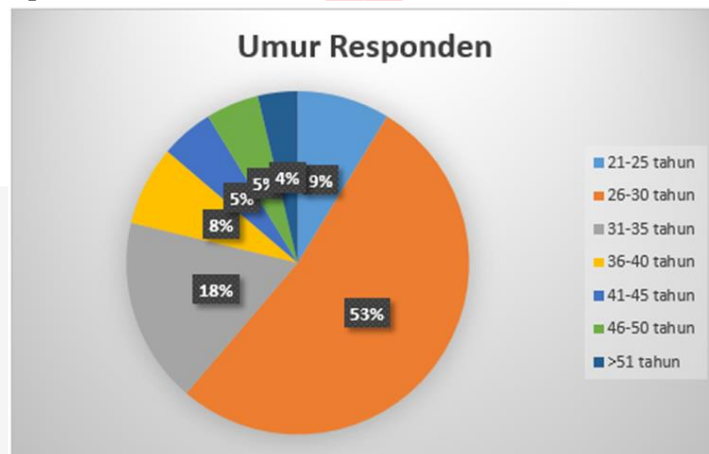
3 Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



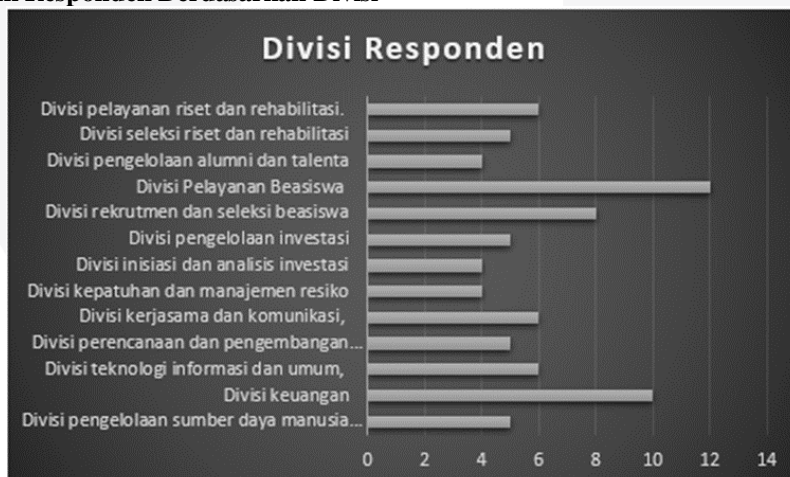
Gambar 3. 1 Jenis Kelamin Responden

3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Gambar 3. 2 Umur Responden

3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi



Gambar 3. 3 Divisi Responden

3.4 Analisis Deskriptif Komunikasi Organisasi

Bersumber pada hasil rekapitulasi jawaban/tanggapan responden terhadap variabel komunikasi organisasi yang telah peneliti dapatkan melalui hasil penelitian di atas. Ini menyatakan bahwa sub variabel lingkungan

memperoleh persentase terbanyak/tertinggi yakni sebanyak 83,4% dan berada di kategori sangat baik. Nilai 83,4% diperoleh melalui kuesioner yang sudah disebar oleh peneliti kepada 80 responden. Dapat dilihat melalui hasil persentase bahwa item pernyataan “Lingkungan kerja mendukung aktivitas pekerjaan anggota organisasi” pada sub variabel lingkungan memperoleh skor paling tinggi yakni 67,5% dengan frekuensi jawaban setuju yakni 54 orang. Bersumber pada teori Goldhaber tentang lingkungan di dalam sebuah organisasi sangat penting karena lingkungan organisasi merupakan sebuah keputusan yang dibuat oleh individu terkait dengan fisik dan faktor sosial yang telah diperhitungkan secara keseluruhan di dalam suatu sistem (Ruliana, 2014:22). Untuk persentase variabel komunikasi organisasi secara keseluruhan yakni sebesar 81,2%. Berdasarkan nilai tersebut maka berada di interval 81,25% - 100% dan kategori sangat baik.

3.5 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Penulis menginformasikan bahwa di variabel motivasi kerja terdapat sub variabel yang memperoleh skor persentase tertinggi/terbanyak yakni sub variabel kebutuhan akan keberadaan dengan persentase yaitu 82,2% dan nilai ini masuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai itu diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar oleh penulis kepada 80 responden. Dapat dilihat melalui hasil persentase bahwa item pernyataan “Lingkungan kerja yang tenang dan nyaman” pada sub variabel kebutuhan akan keberadaan ini memperoleh skor persentase paling tinggi dibandingkan indikator lain nya di sub variabel kebutuhan akan keberadaan yaitu 72,5% di kategori setuju. Bila hasil penelitian ini dihubungkan dengan teori *Existence, Relatedness, dan Growth (ERG)* yang menyatakan bahwa teori ini selain meliputi kebutuhan fisiologis, teori ini juga meliputi kebutuhan materi seperti lingkungan kerja yang menyenangkan bagi anggota organisasi (Pace dan Faules, 2018:122). Jadi bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja di kantor Lembaga Pengelola Dana Pendidikan sangat membuat nyaman dan tenang bagi diri karyawan. Untuk persentase variabel motivasi kerja secara keseluruhan yakni sebesar 80,9%. Berdasarkan nilai tersebut maka berada di interval 62,50 – 81,25% dan masuk di kategori tinggi.

3.6 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada penelitian ini, maka dapat diketahui dengan analisis uji regresi linier sederhana. Sugiyono (2018:299) mengemukakan bahwa tujuan dari uji regresi linier sederhana yakni untuk melakukan prediksi tentang nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X). Hasil analisis yakni Komunikasi Organisasi mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0,576 atau 57,6%. Hasil itu didapatkan karena adanya indikator atau item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yakni item pernyataan “Ikatan/hubungan antar pribadi berlangsung baik di dalam organisasi” yang memperoleh frekuensi tanggapan setuju sebanyak 63 dengan persentase sebanyak 78,8%. Dan juga item pernyataan “Anggota organisasi dapat menjalin hubungan sosial dengan partner kerja” yang memperoleh frekuensi tanggapan setuju sebanyak 61 dengan persentase sebanyak 76,3%.

Melalui hasil di atas menerangkan bahwasanya komunikasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Ini juga berkaitan dan sesuai dengan pernyataan dari Robbins Robbins dan Judge (2015:223) tentang empat fungsi utama yang dijalankan komunikasi di dalam organisasi, yakni: untuk pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi. Dan komunikasi organisasi berdasarkan Harold Koontz dibutuhkan untuk memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan membuat suasana yang mana semua orang ingin membagikan sumbangan (Ruliana, 2014:25).

Maka penulis bisa memberikan konklusi atau kesimpulan dari apa yang diutarakan oleh Robbins dan Harold Koontz mengenai komunikasi organisasi dengan motivasi bisa penulis bahwa di dalam sebuah organisasi dibutuhkannya komunikasi agar bisa meningkatkan dan membangkitkan motivasi. Misalnya, memberikan arahan atau membimbing anggota organisasi dalam pelaksanaan jobdesk atau tugas, memberikan motivasi kepada anggota organisasi bagaimana lebih bisa meningkatkan prestasi kerja, mengendalikan tingkah laku para anggota organisasi baik seperti keluhan yang dirasakan oleh anggota, dan saling bertukar informasi terkait pelaksanaan tugas di dalam organisasi agar lebih maksimal dalam pengerjaannya.

Dan di dalam teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer yaitu bahwa kebutuhan akan afiliasi akan terpenuhi bila adanya komunikasi terbuka (Masmuh, 2010:231) dan ini membuktikan bahwasanya komunikasi adalah salah satu kebutuhan atau kepentingan dalam motivasi.

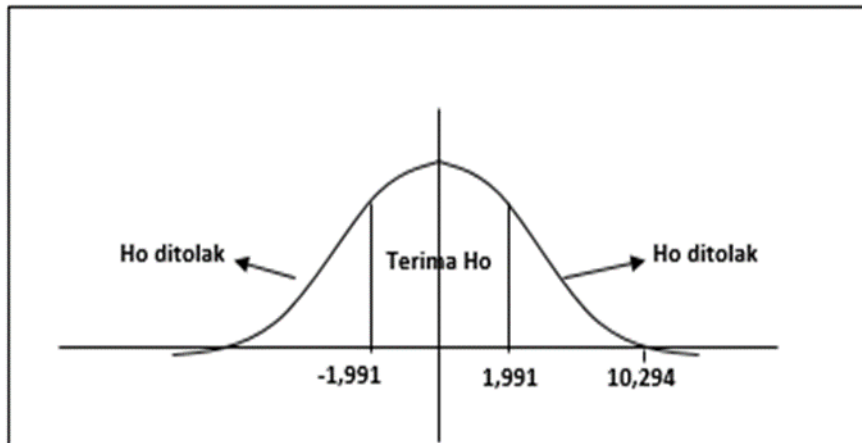
3.3 Hasil dan Analisis Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

H_1 : Terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 80-1-1 = 78$ diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm 1,991$.

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,294. Karena nilai t hitung (10,294) lebih besar dari t tabel (1,991) dan juga nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.



Gambar 4. 1 Kurva Uji (t)

4 Kesimpulan

Bersumber pada hasil penelitian yang sudah penulis laksanakan tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. Kemudian, identifikasi masalah pada penelitian ini akan dijawab oleh penulis berdasarkan empat poin kesimpulan yang sudah diperoleh penulis dari penelitian ini. Berikut kesimpulannya:

- 1) Pengelola Dana Pendidikan diperoleh melalui uji korelasi (R). Komunikasi Organisasi (X) dengan Motivasi Kerja (Y) mempunyai hubungan yaitu sebesar 0,759. Berdasarkan tabel persentase dari kriteria penilaian bahwa 0,759 termasuk di dalam persentase 62,50 – 81,25% yang menunjukkan dalam kategori tinggi dan membuktikan bahwa Komunikasi Organisasi (X) mempunyai hubungan yang kuat dengan Motivasi Kerja (Y) Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan.
- 2) Pada penelitian ini pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan diperoleh melalui uji koefisien determinasi. Berdasarkan rumus koefisien determinasi diperoleh bahwa Komunikasi Organisasi (X) memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan pengaruh yaitu sebesar 57,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

5 Daftar Pustaka

- [1] Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- [3] Cangara, Hafied. (2014). *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [4] Congge, Umar (2015). *Potret Birokrat Lokal*. Makassar: CV Sah Media

- [5] Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [6] Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Cetakan Kelima)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- [7] Hasibuan, Malayu. SP. (2003). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- [9] Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [10] Mulyana, Deddy. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Nasehudin, Toto Syatori dan Nanang Gozali. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- [12] Pace, R. Wayne., Don F. Faules. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [13] Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- [14] Robbins SP, dan Judge TA. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Romli, Khomsahrial. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo.
- [16] Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [17] Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta : Djambatan.
- [18] Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- [19] Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- [20] _____. (2012). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.