



UIN SUSKA RIAU

**NOMOR SKRIPSI**  
**7281/KOM-D/SD-S1/2025**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA  
PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk melengkapi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata (S1) Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

**Oleh :**

**IKHYAR FADIL**  
**NIM. 12140313360**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PROGRAM STRATA I (S1)**  
**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU**  
**1446 H/2025 M**



UIN SUSKA RIAU

1. Dengan mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dengan mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة والاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

### PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Pengaji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Ikhyar Fadil  
NIM : 12140313360  
Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang

Telah dimunaqasyahkan Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 13 Maret 2025

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S.I.Kom pada Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.



Tim Pengaji

Ketua/ Pengaji I,

Dr. Nurdin, M.A

NIP. 19660620 200604 1 015

Sekretaris/ Pengaji II,

Dewi Sukartik, S.Sos., M.Sc

NIP. 19810914 202321 2 019

Pengaji III,

Yantos, S.IP, M.Si

NIP. 19710122 200701 1 016

Pengaji IV,

Dr. Mardhiah Rubani, S.Ag., M.Si

NIP. 19790302 200701 2 023



UIN SUSKA RIAU

## **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG**

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Disusun oleh :

**Ikhyar Fadil**  
NIM. 12140313360

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal : 4 Maret 2025

Mengetahui,  
Pembimbing,

**Firdaus El Hadi, S.Sos, M.Soc. Sc., Ph.D**  
NIP. 19761212 200312 1 004

Mengetahui  
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi

**Dr. Muhammad Badri, M.Si**  
NIP. 19810313 201101 1 004

**UIN SUSKA RIAU**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**كلية الدعوة والاتصال**

**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. [www.uin-suska.ac.id](http://www.uin-suska.ac.id), E-mail: [iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id](mailto:iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id)

**LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ikhyar Fadil

Nim : 12140313360

Tempat/Tanggal Lahir : Pulau Kijang, 22 September 2002

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, penulisan dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas pada *bodynote* dan daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila kemungkinan hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan skripsi ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Undang-Undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 20 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



**Ikhyar Fadil**

NIM. 12140313360



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة والاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

### PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Kami yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Ikhyar Fadil  
NIM : 12140313360  
Judul : Strategi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir

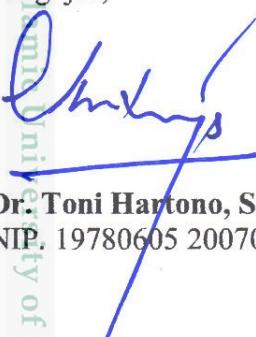
Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Jum'at  
Tanggal : 27 September 2024

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Komunikasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 27 September 2024  
Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

  
Dr. Toni Hartono, S.Ag., M.Si  
NIP. 19780605 200701 1 024

Penguji II,

  
Rohayati, S.Sos., M.I.Kom  
NIP. 19880801 202012 2 018



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 4 Maret 2025

No. : Nota Dinas  
Lampiran : 1 (satu) Eksemplar  
Hak : Pengajuan Ujian Munaqasyah

Kepada yang terhormat,  
**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**  
di-  
Tempat.

***Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.***

Dengan Hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan akademik sebagaimana mestinya terhadap Saudara:

Nama : Ikhyar Fadil  
NIM : 12140313360  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk Ujian Munaqasyah guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatian Bapak, diucapkan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.***

Mengetahui,  
Pembimbing,

**Firdaus El Hadi, S.Sos, M.Soc. Sc., Ph.D**  
NIP. 19761212 200312 1 004

Mengetahui  
Ketua Prodi Ilmu Komunikasi

**Dr. Muhammad Badri, M.Si**  
NIP. 19810313 201101 1 004

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG

Oleh :

**IKHYAR FADIL**  
**NIM. 12140313360**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 31 orang dengan menggunakan metode total Sampling. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap daya motivasi kerja pegawai di kantor desa Pengalihan Kecamatan Keritang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai nilai t hitung ( $9,516$ )  $>$   $t$  tabel ( $0.68304$ ) dan uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh komunikasi Organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Dan berdasarkan hasil uji determinasi nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar  $0,757$  atau kontribusi dari variabel komunikasi organisasi sebesar  $75,7\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $24,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang di luar penelitian ini.*

**Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja**

## ABSTRACT

**Name** : *Ikhyar Fadil*

**Department** : *Communication Science*

**Title** : *The Influence of Organizational Communication on Work Motivation Employees at the Pengalihan Village Office, Keritang District*

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication on employee work motivation at the Pengalihan Village Office, Keritang District. Respondents in this study amounted to 31 people using the total sampling method. Data analysis in this study was quantitative using the simple linear regression method and the data was analyzed using the SPSS version 25 program. Based on the results of the study, it shows that partially there is an effect of organizational communication on employee work motivation at the Pengalihan Village Office, Keritang District. This can be seen from the results of the t-test with t count values  $(9.516) > t$  table  $(0.68304)$  and the t-test (partial) shows that the significant value of the effect of organizational communication (X) on work motivation (Y) is  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that there is a significant effect of organizational communication on work motivation. And based on the results of the determination test, the R Square coefficient value ( $R^2$ ) is 0.757 or the contribution of the organizational communication variable is 75.7%. While the remaining 24.3% is influenced by other factors outside this study.*

**Keywords:** *Organizational Communication, Work Motivation*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**KATA PENGANTAR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia dan kasih sayang serta ridho-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Rasulullah, Nabi yang mulia, Nabi besar Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG**".

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana pada Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spiritual khususnya kepada;

1. Yang pertama berterimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kurunia nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Kepada Ayahanda Alm. Firdaus meskipun beliau sudah tidak sempat sampai menemani saya di bangku perkuliahan,sesuai keinginan bapak ingin melihat anaknya sarjana walaupun bapak sudah tidak ada di dunia,saya harap bapak tenang di surga dan bahagia melihat anaknya dapat menyelesaikan pendidikan tepat waktu dan terimakasih kepada bumi karena mau memeluk bapak saya
3. Kepada Ibunda Hamimah,pintu surgaku.Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan pendidikan masa perkuliahan ini.dan beliau adalah tulang punggung setelah ayah saya meninggal,kalau bukan karena beliau mungkin saya tidak bisa berada di dunia perkuliahan,sekali lagi terimakasih mah.
4. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

5. Ibu Prof. Dr. Hj. Helmianti, M.Ag selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III
8. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak Prof. Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Bapak Firdaus El Hadi, S.Sos, M.Soc.Sc, Ph.D selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dan Juga Selaku Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Bapak Dr. Muhammad Badri, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
14. Bapak Artis, M.I.Kom selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
15. Bapak Mustafa, S.Sos. M.I.Kom. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
16. Seluruh Dosen dan Karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
17. Pimpinan perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah menyediakan menyediakan referensi seperti jurnal, buku dan skripsi guna untuk menyempurnakan skripsi ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18. Bapak Usman S.Ag Selaku Kepala Desa Pengalihan Kecamatan Keritang yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.
19. Kepada Mentor Saya Khairul Akbar,S.E dan Fachmi Alwi Hutasuhut,S.E Yang Dimana telah membimbing dan memotivasi saya dalam menyelesaikan perkuliahan saya.
20. Kepada Andhini Dwi Davina,penulis ucapkan terima kasih telah menjadi salah satu orang yang selalu ada dan bersama-sama masa penyusunan skripsi.terimakasih untuk setiap kesabaran dalam menghadapi penulis dan juga setiap kontribusi baik dalam hal tenaga,semangat dan waktu yang di berikan,terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan dalam perjalanan penyusunan penulis.
21. Kepada Seluruh Teman Teman yg mungkin tidak bisa di sebut satu persatu Namanya Saya Ucapkan Terima Kasih
22. Dan terakhir, terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat dituliskan satu-persatu namun, tentunya telah memberikan banyak bantuan, dukungan, dan hal-hal baik sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat seluruh kalangan yang membutuhkan dan dapat dipergunakan dengan sebaiknya. Aamiin Yaa Rabbal Alamin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 01 Maret 2025  
Penulis

Ikhyar Fadil  
NIM. 12140313360

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Penegasan Istilah .....	2
1.3 Rumusan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
2.1 Kajian Terdahulu .....	5
2.2 Landasan Teori .....	9
2.3 Definisi dan Konsep Operasional Variabel .....	23
2.4 Kerangka Pikir.....	24
2.5 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Lokasi Penelitian .....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.4 Sumber Data Penelitian .....	25
3.5 Subjek dan Objek Penelitian .....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.7 Teknik Analisis Data .....	26
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
4.1 Geografis .....	29
4.2 Sosial Budaya .....	29
4.3 Struktur Pemerintahan .....	30
4.4 Demografi .....	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5 Pendidikan .....	32
4.6 Keadaan Agama.....	33
4.7 Visi dan Misi Desa Pengalihan.....	34
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
5.1 Hasil Penelitian.....	35
5.2 Pembahasan .....	44
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>46</b>
6.1 Kesimpulan.....	46
6.2 Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>50</b>

## © Hak Cipta Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

© Hak Cipta Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau		
DAFTAR TABEL		
Tabel 2.1	Definisi Variabel.....	23
Tabel 3.1	Parameter Skala Liker.....	26
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur.....	32
Tabel 4.3	Sarana Pendidikan.....	33
Tabel 5. 1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 5.2	Deskripsi Umur Responden .....	36
Tabel 5.3	Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden .....	36
Tabel 5. 4	Hasil Analisis Deskriptif.....	37
Tabel 5.5	Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Komunikasi Organisasi.....	37
Tabel 5.6	Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	38
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel 5.8	Hasil Uji Reabilitas .....	40
Tabel 5.9	Hasil Uji Normalitas .....	40
Tabel 5.10	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	41
Tabel 5.11	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	43
Tabel 5.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
Tabel 5.13	Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir .....	31
Gambar 5.1	Pengujian Analisis Grafik Histogram.....	41

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**1.1 Latar Belakang**

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam hubungan antar individu maupun dalam konteks organisasi. Dalam dunia kerja, komunikasi berfungsi sebagai penghubung antar anggota organisasi untuk menyampaikan informasi, ide, maupun pendapat. Tanpa adanya komunikasi yang baik, hubungan antar individu di dalam organisasi dapat terganggu, yang berimbas pada ketidakefektifan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Fenomena ini juga terjadi dalam berbagai perusahaan dan organisasi, termasuk di tingkat pemerintahan seperti di kantor desa.

Di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang, Kabupaten Indragiri Hilir, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi dalam organisasi. Berdasarkan survei yang dilakukan, salah satu isu utama yang muncul adalah kurangnya kejelasan dalam penyampaian informasi yang menyebabkan miskomunikasi antar pegawai. Hal ini sering kali mengarah pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu. Selain itu, beban kerja yang tidak merata dan kurangnya pelatihan bagi pegawai juga menjadi masalah lain yang menyebabkan ketidakefektifan kinerja di kantor desa tersebut. Dampaknya, kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi terhambat.

Komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi, khususnya di kantor pemerintahan, dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Sebagai bagian dari organisasi, pegawai di kantor desa tidak hanya membutuhkan informasi yang jelas dan tepat waktu, tetapi juga harus didorong oleh motivasi yang tinggi untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Di sinilah peran komunikasi organisasi menjadi sangat penting. Komunikasi yang baik dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai dan juga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Menurut Daft (2010), komunikasi yang jelas dan terbuka dalam organisasi memungkinkan adanya transparansi, kejelasan tugas, serta pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, Robinson dan Judge (2019) menekankan bahwa komunikasi yang efektif di tempat kerja membantu menciptakan suasana yang mendukung bagi pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Motivasi kerja sendiri merujuk pada dorongan yang ada dalam diri individu untuk terus melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa puas, baik itu dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan pribadi maupun faktor eksternal seperti penghargaan yang diterima di tempat kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut berbagai ahli, komunikasi organisasi dan motivasi kerja saling berhubungan erat. Komunikasi yang efektif dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk berprestasi lebih baik, berinovasi, dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh dedikasi. Tanpa motivasi yang cukup, meskipun komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, hasil yang diinginkan dari operasional organisasi bisa tetap terhambat.

Menurut Frederick Herzberg (1959), motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor motivator (yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor hygiene (yang berkaitan dengan kondisi kerja, gaji, dan hubungan antar kolega). Komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kedua faktor ini. Herzberg berpendapat bahwa komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan memberikan pengakuan terhadap pencapaian pegawai, yang merupakan bagian dari faktor motivator. Sementara itu, komunikasi juga penting dalam mengatasi masalah-masalah hygiene seperti kondisi kerja yang buruk, misalnya dengan memberi feedback atau memberikan informasi yang jelas mengenai kebijakan atau perubahan dalam organisasi.

Motivasi kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor internal dan eksternal. Faktor internal melibatkan kepuasan pribadi dan pencapaian tujuan pribadi dalam pekerjaan, sedangkan faktor eksternal mencakup aspek lingkungan kerja seperti penghargaan, hubungan sosial, dan iklim organisasi. Jika kedua faktor ini tidak terpenuhi dengan baik, karyawan mungkin tidak dapat bekerja dengan optimal, yang pada akhirnya akan mengurangi produktivitas dan efisiensi dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dan juga fenomena yang terjadi, peneliti melihat pentingnya peranan komunikasi dalam suatu organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pagawai di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.”**

## 1.2 Penegasan Istilah

Dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang”** Penulis akan membuat penegasan istilah untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul, dan beberapa kata kunci yang dianggap penting. Gunanya untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan penyimpangan terhadap judul penelitian yang dibuat oleh penulis. Berikut beberapa penegasan istilah yang diberikan oleh penulis diantaranya:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (2010), komunikasi organisasi adalah sistem pengiriman pesan yang mencakup seluruh proses pertukaran informasi di dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi ini mencakup komunikasi antar atasan dan bawahan, antaranggota setingkat, serta komunikasi lintas bagian, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja karyawan.

### 2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Mathis,2006:114)

### 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang?”

### 1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.

#### 2. Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua manfaat penelitian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi, dan pengetahuan dalam Ilmu Komunikasi di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

##### b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran, masukan-masukan bagi Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang, dalam memperbaiki komunikasi serta motivasi kerja pegawai



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Bagi Karyawan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang komunikasi organisasi sehingga dapat dijadikan acuan untuk menjadi karyawan yang baik sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi yang diajukan untuk memberikan gambaran dari permasalahan utama yang meliputi uraian ringkas pada masing-masing bab. Berikut sistematika penulisan ini sebagai berikut.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat penelitian dan sistematikan penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori yang mendasari pembahasan secara detail dan digunakan untuk menganalisis sebagai dasarnya, hasil dari kajian terdahulu, dan informasi yang lain dengan membentuk kerangka teori dalam penyusunan penelitian ini.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode yang dipilih untuk memperoleh jawaban atas permasalahan, populasi dan sampel, data, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian, analisis data dan pengujian hipotesisnya

**BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian dan pembahasan penelitian

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Terdahulu**

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, Penelitian tentang Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Desa pengalihan Kecamatan Keritang. Berikut kajian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini:

1. Jurnal Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap motivasi kerja karyawan kantor wilayah kementerian Hukum dan Ham Jawa Barat yang ditulis Triono Prakoso dan Yuliani Rachma Putri pada tahun 2017. Fokus penelitian ini yaitu untuk menjawab pertanyaan sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan kantor wilayah Kementerian Hukum dan Ham Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling. Dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan adalah 0,000 karena taraf signifikan di uji dua sisi, maka nilai taraf signifikan menjadi 0,025. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dan secara simultan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Jurnal Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022 yang ditulis oleh Chandra Rio Himawan dkk pada tahun 2023. Fokus penelitian ini yaitu untuk menjawab pertanyaan bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung Yogyakarta pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling, dengan data sampel sebanyak 113 responden. teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan adalah 0,000

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena taraf signifikan di uji dua sisi, maka nilai taraf signifikan menjadi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dan secara simultan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dan 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.

3. Jurnal Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening(Survey Pada Karyawan Produksi PT. Sanghiang Perkasa Kalbe Nutritionals Karawang).yang di tulis oleh Asep Irawan, Uus MD Fadli dan Enjang Suherman pada tahun 2023. Fokus penelitian ini yaitu untuk menjawab pertanyaan sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling, dengan data sampel sebanyak 171 responden. teknik pengolahan data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Jurnal Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Survei pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jakarta Kemayoran) yang di tulis oleh Dewi Riris Natalia Nababan pada tahun 2023. Fokus penelitian ini yaitu untuk menjawab pertanyaan menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. . Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling, Sampel penelitian ini adalah 203 sampel atau responden. teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 13,563 dan didapat  $t_{tabel}$  yaitu 1,971 karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Jurnal Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru yang di tulis oleh AR Sulfira dan Arni Risqiani Ruzyidi pada tahun 2021. Fokus pada penelitian ini Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Kabupaten Luwu Tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang. teknik pengolahan data menggunakan analisis analitik cross sectional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja.
6. Skripsi pengaruh komunikasi organisasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Yang di tulis oleh Hadi Gunawan tahun 2021. Fokus pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus. teknik pengolahan data menggunakan analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t variabel komunikasi organisasi  $t_{hitung}$  (3,511)  $>$   $t_{tabel}$  (2,024) dan  $Sig.$  (0,001)  $<$  0,05. Artinya komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Dan hasil uji t koordinasi diperoleh  $t_{hitung}$  (5,087)  $>$   $t_{tabel}$  (2,024) dan  $Sig.$  (0,000)  $<$  0,05. Artinya koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dan Secara simultan variabel komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Hal tersebut dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar (166,488)  $>$   $F_{tabel}$  (3,25) dengan signifikansi 0,000  $<$  0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan komunikasi organisasi dan koordinasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

7. Skripsi komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Mataram. Yang ditulis oleh Lindawati pada tahun 2021. Fokus pada penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Mataram. Jenis penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linier Sederhana. Hasil dari Penelitian ini adalah Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan .Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji  $t$   $t_{hitung} = 10,061 > t_{tabel} = 1,995$ . maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.
8. Skripsi pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor setda provinsi jawa tengah yang ditulis oleh Ahmad Naufal Rafi'i pada tahun 2023/ Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor setda provinsi jawa tengah.Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden yang diambil secara random sampling .Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut dapat di lihat dari nilai  $t$   $t_{hitung} (8.620) > t_{tabel} (2,000247)$  dan dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah Sedangkan Gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut dapat dilihat dari  $t$   $t_{hitung} (1.075) < t_{tabel} (2,000247)$  dan dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah. Dan Komunikasi organisasi dan Gaya kepemimpinan secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi dan Gaya kepemimpinan secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Landasan Teori****1. Komunikasi****a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) maupun tidak langsung (melalui media). Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih (Mulyana, 2005).

Menurut Handoko (2013) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2017), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial. Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Berdasarkan penjelasan di atas Komunikasi merupakan proses penting dalam menyampaikan pesan yang tidak hanya melibatkan kata-kata, tetapi juga ekspresi dan elemen nonverbal lainnya untuk memperjelas makna. Selain sebagai alat pertukaran informasi, komunikasi juga berperan dalam membangun kebersamaan dan mempengaruhi perilaku sosial. Dengan demikian, komunikasi memiliki makna yang luas dan menjadi faktor utama dalam interaksi serta dinamika sosial manusia.

**b. Bentuk Bentuk Komunikasi**

Bentuk-bentuk komunikasi menurut dapat dikelompokkan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut: (Amirullah, 2015)

**1) Komunikasi lisan dan tertulis**

Berdasarkan bentuk yang disampaikan, Komunikasi dapat berbentuk lisan maupun tulisan, jenis ini paling banyak dipraktekkan sehari-hari khususnya komunikasi antar pribadi. Bentuk komunikasi lisan terbagi 2 jenis :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Perbincangan tidak resmi
- b) Pembicaraan lewat telepon

Bentuk komunikasi tertulis terbagi dalam 3 jenis :

- a) Memo
- b) Surat
- c) Laporan

**2) Komunikasi verbal dan non verbal**

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata, baik lisan maupun tertulis. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa badan atau tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lain-lain. Alasan menggunakan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan situasi saat terjadi komunikasi.

**c. Tujuan Komunikasi**

Adapun tujuan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Perubahan sikap (attitude change)
- 2) Perubahan pendapat (opinion change)
- 3) Perubahan perilaku (behavior change)
- 4) Perubahan sosial (social change)

Inti dari tujuan komunikasi diatas adalah untuk mengharapkan pengertian, dukungan, gagasan, dan tindakan komunikasi.

**2. Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, instruksi, serta umpan balik yang berlangsung dalam struktur formal suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1995), komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi antara anggota organisasi yang terjadi dalam suatu struktur formal dan informal untuk mendukung efektivitas kerja. Sedangkan menurut Pace dan Faules (2010), komunikasi organisasi adalah sistem pengiriman pesan yang mencakup seluruh proses pertukaran informasi di dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi ini mencakup komunikasi antar atasan dan bawahan, antaranggota setingkat, serta komunikasi lintas bagian, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja karyawan.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi orang-orang yang sama

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

level atau tingkatan dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program. Komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Jadi dengan demikian, komunikasi dalam organisasi selain ikut andil membangun iklim organisasi juga ikut membangun budaya organisasi (Junaid Syah,2020;103-112).

Jika ini dipahami oleh pengelola organisasi maka perbedaan-perbedaan individu dan tidak mengertian dalam organisasi bisa diperkecil dan dikurangi yang pada akhirnya konflik bias dihindari. Berbagai aksi demo yang dilakukan karyawan atau pegawai bukan hanya persoalan ketidakpuasan terhadap pendapatan dan reward, tetapi lebih banyak bersumber dari tidak mengertian mereka terhadap eksistensi organisasinya. Bisa juga diartikan, bahwa komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi terhadap kepentingan organisasi yang berisi cara kerja didalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi.

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan pada sebuah organisasi atau perusahaan, baik dilakukan bawahan kepada bawahan, atasan kepada atasan, atau bawahan kepada atasan(Silvania Irene, 2020;97) .Komunikasi organisasi juga diartikan sebagai pengiriman dan penerimaan informasi pada organisasi yang komplek, dimana dalam bidang tersebut terdapat komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward, upward* dan horizontal. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan satuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program (Arni,2007;26.)

Hubungan komunikasi dan organisasi sangat erat karena organisasi terdiri dari sejumlah orang yang melibatkan keadaan saling bergantung, yang mana kebergantungan memerlukan koordinasi mensyaratkan komunikasi.” Diantaranya:

- a. Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara bawahan dengan atasan atau pimpinan. Bawahan dan bawahan, Atasan dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atasan serta pegawai dengan organisasi atau Lembaga yang bersangkutan

- b. Meningkatkan moral dan disiplin para pegawai
- c. Semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efisien
- d. Semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.
- e. Semua informasi, keterangan-keterangan yang dibutuhkan oleh para pegawai dapat dengan tepat dan cepat diperoleh
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua pegawai
- g. Menimbulkan saling pengertian di antara pegawai
- h. Meningkatkan kerjasama (team work) di antara para pegawai
- i. Meningkatkan semangat di kalangan para pegawai.

Secara umum, komunikasi organisasi bertujuan untuk memudahkan, melaksanakan, dan merencanakan jalannya organisasi. Tujuan komunikasi organisasi adalah untuk mengadakan perubahan dan untuk mempengaruhi tindakan ke arah kesejahteraan perusahaan. Setidaknya ada empat tujuan komunikasi organisasi, yakni: menyatakan pikiran, pandangan, dan pendapat, membagi informasi, menyatakan perasaan dan emosi serta melakukan koordinasi. Komunikasi penting untuk berfungsinya internal perusahaan karena itu, komunikasi menyatukan fungsi-fungsi manajerial, dan komunikasi diperlukan untuk; menentukan dan menyebarkan tujuan perusahaan, mengembangkan rencana guna pencapaian, mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dengan cara seefektif mungkin dan seefisien mungkin(Ruliana Poppy, 2014';24).

Memilih, mengembangkan dan menilai anggota-anggota organisasi agar dapat memimpin, mengarahkan, memotivasi dan menciptakan suatu suasana di mana orang-orang mau memberikan sumbangan, serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi dalam organisasi memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:( Wilson Bangun, 2012;32)

**a. Fungsi Pengawasan**

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

**b. Sebagai Motivasi**

Dengan memberi penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi, dan komunikasi yang efektif.

**c. 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.

**d. 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.

**e. Dimensi dan Jenis Komunikasi**

Menurut Rinawati (2019:77) ada 4 dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi :

**1) Komunikasi Internal**

Organisasi sebagai kerangka (framework) menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang di dalam organisasi itu dan dapat diklasifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang dipimpin. Komunikasi ini dibagi menjadi 2 jenis dan 2 dimensi diantaranya:

**a) Dimensi Komunikasi Internal**

- (1) Komunikasi Vertikal Pimpinan ke bawahan atau sebaliknya.
- (2) Komunikasi Horizontal Staf ke staf, karyawan ke karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**b) Jenis Komunikasi Internal**

- (1) Komunikasi Personal Komunikasi antara dua orang secara bertatap muka atau bermedia.
- (2) Komunikasi Kelompok Komunikasi antara seseorang dengan kelompok secara tatap muka.
  - (a) Komunikasi kelompok kecil
  - (b) Komunikasi kelompok besar

**2) Komunikasi Eksternal**

Komunikasi antara pimpinan organisasi dengan orang-orang di luar organisasi. Terdiri atas dua jalur secara timbal balik diantaranya:

**1) Komunikasi dari Organisasi kepada Khalayak**

Pada umumnya bersifat informatif yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidak tidaknya memiliki hubungan batin. Dapat berupa bentuk sebagai berikut :

- (1) Majalah
- (2) Surat Kabar
- (3) Pidato Radio, televisi, film
- (4) Brosur, poster
- (5) Konferensi pers, dsb

**2) Komunikasi dari Khalayak kepada Organisasi**

Umpulan sebagai efek dari kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi

- 3) Komunikasi Formal Suatu komunikasi yang didasarkan pada suatu sistem atau hierarki.
- 4) Komunikasi Informal Suatu proses komunikasi yang berjalan tanpa memperdulikan sistem atau hierarki suatu organisasi.

**f. Proses Komunikasi dalam Organisasi**

Sebelum komunikasi berlangsung, tujuan yang dinyatakan sebagai pesan yang akan disampaikan, adalah sangat penting. Komunikasi terjadi antara sebuah sumber (pengiriman berita) dan sebuah penerima berita. Pesan disandikan (diubah dalam bentuk simbol) dan disalurkan kepada si penerima pesan, yang menerjemahkan (memecahkan sandi) pesan yang disampaikan oleh penerima berita. Hasilnya berupa sebuah pemindahan maksud dari satu orang kepada orang lain.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber berita menyampaikan pesan dengan menyandikan suatu pemikiran. Pesan merupakan produk berbentuk fisik. Ketika kita sedang berbicara, apa yang kita bicarakan adalah pesan. Saluran adalah media perantara yang dilalui oleh pesan. Pesan tersebut diseleksi oleh sumber berita, yang harus menentukan adalah akan menggunakan saluran formal atau informal. Saluran formal dibentuk oleh organisasi dan menyalurkan pesan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam organisasi. Bentuk lain dari pesan, seperti masalah pribadi atau sosial, mengikuti saluran informal dalam organisasi. Penerima berita adalah objek kepada siapa pesan tersebut diarahkan. Tetapi sebelum pesan diterima, simbol di dalamnya harus diubah ke dalam bentuk yang dapat dimengerti oleh penerima. Umpam balik diperlukan untuk memeriksa seberapa sukses kita menyampaikan pesan seperti yang dimaksud. Proses tersebut menentukan apakah suatu pemahaman telah tercapai.

Didalam komunikasi secara sederhana dapat dikatakan bahwa dalam proses komunikasi yaitu pengiriman yang menyampaikan pesan kepada penerima melalui saluran tertentu. Kajian langkah-langkah dalam proses komunikasi, yaitu:

- 1) Pengiriman pesan: yaitu komunikasi dimulai oleh pengirim yang memiliki "pikiran" atau ide. Pikiran atau ide ini selanjutnya diolah sedemikian rupa sehingga dapat dimengerti oleh pengirim dan penerima.
  - 2) Menyampaikan pesan : yaitu informasi disampaikan melalui "saluran"yang menghubungkan pengiriman dengan penerima pesan.
  - 3) Penerima pesan: yaitu penerima pesan harus "siap" menerima pesan agar pesan itu dapat diolah menjadi pikiran.
  - 4) Gangguan dan balikan dalam komunikasi: yaitu komunikasi dipengaruhi oleh gangguan (*noise* atau keributan) yaitu segala sesuatu yang menghambat komunikasi-apakah gangguan itu pada pengirim, pada penyampaian pesan atau pada penerima.
  - 5) Faktor-faktor situasi dan organisasi dalam komunikasi: yaitu banyak faktor situasi dan organisasi yang mempengaruhi proses komunikasi.
- g. Faktor Faktor Yang mempengaruhi Komunikasi Organisasi
- Menurut Apriyanti & Riyanto menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi organisasi adalah : (Apriyanti & Riyanto ,2018)
- 1) Proses adalah suatu sistem terbuka yang dinamis, menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya, karena gejala

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan dan menukar informasi yang berjalan terus menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.

- 2) Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan 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 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 keempat 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 manusia dalam organisasi berkisar mulai dari yang sederhana yaitu hubungan antara dua orang atau lebih sampai kepada hubungan yang kompleks, yaitu hubungan dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.
- 6) 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 adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Untuk mengurangi faktor ketidakpastian ini organisasi menciptakan dan menukar pesan diantara anggota, melakukan suatu penelitian, pengembangan organisasi, dan menghadapi tugas-tugas yang kompleks dengan integrasi yang tinggi.

#### h. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Rahman & Prasetya menyatakan bahwa indikator untuk mengukur komunikasi organisasi adalah : (Rahman & Prasetya,2018)

- 1) Komunikasi Kebawah (*Downward Communication*) Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memo resmi,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.

- 2) Komunikasi Keatas (*Upward Communication*) Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para karyawan biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin didengar atasan. Jadi, setiap bawahan memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya.
- 3) Komunikasi Horizontal Tersedianya arus komunikasi horizontal seringkali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat seringkali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Mathis, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Mathis,2006:114).Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. (Maslow,2006:118),

Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: (Mangkunegara,2007:101)

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- b. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis
- a. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi adalah (Hasibuan ,2007:97), yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;

Motivasi berperan dalam membangun semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan bekerja dengan penuh antusias.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;

Moral kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;

Produktivitas karyawan sangat bergantung pada tingkat motivasi yang mereka miliki. Jika karyawan termotivasi, mereka akan bekerja lebih efektif dan efisien.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;

Karyawan yang termotivasi akan lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Hal ini membantu perusahaan mengurangi tingkat turnover (pergantian karyawan).
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Motivasi juga dapat membantu mengurangi tingkat absensi karena karyawan merasa nyaman dan memiliki alasan kuat untuk tetap bekerja.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan;

Motivasi juga berpengaruh pada efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Jika perusahaan memiliki sistem motivasi yang baik, maka akan lebih mudah menarik calon karyawan yang berkualitas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

Motivasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan bekerja sama dengan baik dalam tim.

- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;

Karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk berpikir kreatif dan memberikan ide-ide baru bagi perusahaan.

- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;

Motivasi yang baik juga dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, baik dalam aspek finansial maupun psikologis.

- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi juga dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

**b. Jenis Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2003:96) ada dua jenis motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima hal yang baik.

- 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan negatif dapat secara efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal antara lain: (Sutrisno, 2011:116- 120)

**1) Faktor Eksternal (berasal dari luar karyawan)**

Yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

**a) Lingkungan kerja yang menyenangkan**

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga suasana sosial dan budaya kerja dalam perusahaan.

**b) Kompensasi yang memadai**

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang adil dan memadai sangat penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan.

**c) Supervisi yang baik**

Supervisi atau pengawasan dari atasan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Atasan yang baik tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pemimpin yang memberikan bimbingan, dukungan, dan inspirasi bagi karyawannya.

**d) Adanya jaminan pekerjaan**

Jaminan pekerjaan mencerminkan keamanan kerja yang dirasakan karyawan dalam perusahaan. Jika karyawan merasa pekerjaannya aman dan tidak terancam oleh PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) mendadak, mereka akan lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja.

**e) Status dan tanggung jawab**

Status dalam pekerjaan berkaitan dengan posisi dan peran seseorang dalam organisasi. Semakin tinggi status seseorang, semakin besar pula tanggung jawab yang diemban. Namun, jika diberikan dengan cara yang tepat, status dan tanggung jawab ini dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**f) Peraturan yang fleksibel.**

Karyawan cenderung lebih termotivasi jika perusahaan memiliki kebijakan yang fleksibel, terutama dalam hal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

**2) Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan)**

Yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

**a) Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk bertahan hidup adalah dorongan paling mendasar yang dimiliki setiap individu. Dalam konteks kerja, motivasi ini berkaitan dengan usaha seseorang untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, kesehatan, dan pendidikan.

**b) Keinginan untuk dapat memiliki**

Manusia memiliki keinginan untuk memiliki sesuatu yang lebih baik dalam hidupnya, baik dalam hal materi maupun non-materi. Dalam dunia kerja, keinginan ini mendorong seseorang untuk mencapai kesejahteraan ekonomi, kepemilikan aset, serta peningkatan kualitas hidup.

**c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan**

Selain kebutuhan finansial, manusia juga memiliki kebutuhan psikologis untuk merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya. Penghargaan ini bisa berupa pujian, pengakuan atas kerja keras, atau bahkan hadiah dalam bentuk materi.

**d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan**

Pengakuan dari orang lain merupakan kebutuhan psikologis yang penting dalam dunia kerja. Karyawan ingin merasa bahwa kerja keras mereka diakui dan dihargai oleh rekan kerja, atasan, maupun lingkungan sekitarnya.

**e) Keinginan untuk berkuasa.**

Beberapa individu memiliki dorongan untuk berkuasa dan memiliki kendali atas situasi di lingkungan kerja mereka. Keinginan untuk berkuasa ini bukan hanya dalam arti dominasi, tetapi juga keinginan untuk menjadi pemimpin, mengambil keputusan, dan mempengaruhi orang lain.

**d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan, menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, antara lain : ( Maslow,2003:110)

**1) Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan kelangsungan hidup. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini meliputi segala hal yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan optimal.

**2) Kebutuhan akan rasa aman**

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, seseorang akan mencari keamanan dan perlindungan dalam hidupnya, termasuk dalam dunia kerja. Karyawan ingin merasa aman secara fisik, psikologis, dan finansial agar dapat bekerja dengan tenang.

**3) Kebutuhan sosial**

Setelah merasa aman, karyawan akan mencari hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Mereka ingin merasa diterima dan menjadi bagian dari lingkungan kerja yang suportif.

**4) Kebutuhan Penghargaan**

Setelah merasa memiliki hubungan sosial yang baik, karyawan ingin mendapatkan pengakuan atas usaha dan kontribusi mereka. Kebutuhan ini berkaitan dengan harga diri serta rasa dihormati oleh orang lain.

**5) Kebutuhan aktualisasi diri.**

Kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu keinginan seseorang untuk mencapai potensi maksimalnya dalam pekerjaan dan kehidupan.

**e. Faktor-faktor Pemberian Motivasi**

Definisi Sutrisno (2016), Faktor-faktor pemberian motivasi yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja, totalitas alat dan kendaraan kerja karyawan dengan memenuhi pekerjaan yang mempengaruhi perwujudan penelitian seperti : sarana dan alat bantu kerja, kebersihan dan hubungan kerja antar orang yang ada di tempat.
- 2) Imbalan adalah penghasilan yang diberikan dalam bentuk uang tunai, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pekerja bentuk kompensasi diberikan oleh perusahaan.
- 3) Supervisi yang baik yaitu memberikan sebuah penghargaan dan bimbingan kepada karyawan.
- 4) Keinginan untuk mendapat hidup adalah kebutuhan yang manusia untuk hidup dengan melakukan pekerjaan apa saja, apakah itu halal atau tidak.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Penghargaan seseorang adalah seseorang yang memiliki keinginan yang tinggi untuk bekerja dan dihormati orang lain. Jadi seseorang memiliki keinginan yang tinggi akan mendapatkan apa yang dia inginkan.

**2.3 Definisi dan Konsep Operasional Variabel**

Definisi variabel digunakan untuk memberikan kesimpulan yang dapat memperjelas batasan, pengertian, dan ruang lingkup penelitian yang digunakan untuk sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Definisi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<b>Komunikasi Organisasi</b>	Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1995), komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi antara anggota organisasi yang terjadi dalam suatu struktur formal dan informal untuk mendukung efektivitas kerja.	Menurut (Rahman & Prasetya,2018): 1. Komunikasi Kebawah ( <i>Downward Communication</i> ) 2. Komunikasi Keatas ( <i>Upward Communication</i> ) 3. Komunikasi Horizontal	<b>Likert</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi(Mathis,2006:114)	Menurut (Maslow,2003:110): 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	<b>Likert</b>

**2.4 Kerangka Pikir**

Di dalam kerangka penelitian ini ada satu variabel bebas yaitu, komunikasi Organisasi selanjutnya sebagai variabel terikatnya yaitu Motivasi kerja pegawai di kantor Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh komunikasi Organisasi terhadap motivasi kinerja pegawai di kantor Desa Pengalihan, Kecamatan Keritang..

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Keterangan :**

→ : Hubungan Secara Parsial

**2.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

**1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

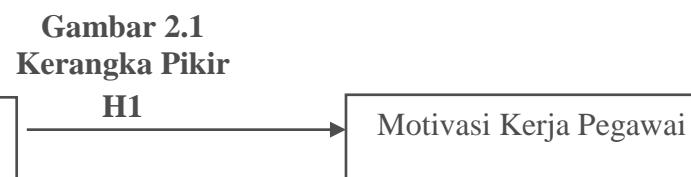
Menurut Himawan (2023) komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tujuan organisasi, serta memperkuat hubungan antar pegawai dan pimpinan. Ketika informasi disampaikan dengan jelas, karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah dan merasa dihargai. Selain itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan adanya umpan balik serta kesempatan untuk menyampaikan ide atau permasalahan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan dalam organisasi.

Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Triono Prakoso dan Yuliani Rachma (2017)**, **Chandra Rio Himawan, dkk (2023)**, **Asep Irawan, dkk (2023)**, **Dewi Riris Natalia Nababan (2023)**, **Hadi Gunawan (2021)**, **Lindawati (2021)**, **Ahmad Naufal Rafi'i (2023)**.

Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

$H_a$  : Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang

$H_0$  : Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan kata lain langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh data yang diinginkan (Bunggaran Antonius Simanjuntak,dkk, 2014).

Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di kantor desa Pengalihan Kecamatan Keritang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan total sampling, dikarenakan populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai kantor desa Pengalihan Kecamatan Keritang, yang berjumlah 31 pegawai. Dengan menggunakan Teknik total sampling seluruh anggota populasi dijadikan, sehingga data yang diperoleh diharapkan lebih representatif dan menggambarkan kondisi yang ada di kantor desa Pengalihan secara menyeluruh.

#### 3.4 Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua sumber, yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan penelitian dengan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi.

#### 3.5 Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang. Sedangkan objek penelitian adalah pokok soal yang ingin diteliti yaitu Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, h.142). Pada penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan centang pada kolom atau tempat yang sesuai.

**Tabel 3.1**  
**Parameter Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggambarkan faktual secara sistematis dan karakteristik pada suatu objek yang diteliti secara rinci (Cut Medika Zellatifanny,dkk,2018, hal 85). Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan mengkaji hubungan variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2016). Maka model regresi linear sederhana dapat dituliskan dengan persamaan linear sebagai berikut:

$$Y=a+bX + e$$

Dimana:

- Y = Motivasi Kerja Karyawan  
a = Konstanta  
X = Komunikasi Organisasi  
B = Koefisien Regresi  
e = Error/Variabel Pengganggu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Uji Instrumen Penelitian****a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat ketepatan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti untuk menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Sugiyono,2013)

Kriteria untuk penelitian uji validitas sebagai berikut:

- 1) Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka item kuesioner tersebut valid
- 2) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Menurut sutan steinbeck dalam buku sugiyono reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas yang berkaitan dengan konstruk konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas ini menggunakan metode Cronbach alpha di program spss dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai alpha  $> 0,6$  berarti dinyatakan reliabel (Sugiyono,2013)

**2. Uji Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga atau data menyebar di sepanjang garis diagonal.

**Uji Hipotesis Penelitian****a. Analisis Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variable terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dalam analisis linear sederhana, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$Y = a +_1 X + e$$

Dimana:

- Y = Motivasi Kerja Karyawan  
 A = Konstanta  
 X = Komunikasi Organisasi  
 B = Koefisien Regresi  
 e = Error/Variabel Pengganggu

**b. Uji T (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial/ individu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini digunakan uji t dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ). Uji hipotesis dengan uji t pada tingkat signifikan 0,05 untuk masing-masing variabel bebas dengan dua sisi masing-masing 0,025. (Suliyanto,2011)

**c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel bebas mampu menjelaskan bersama-sama variabel terikat atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. (Suliyanto,2011)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

#### **4.1 Geografis**

Desa Pengalihan memiliki kondisi geografis dengan tipologi daerah datar dan didominasi oleh tanah gambut dan tanah liat. Desa ini terletak 30 kilometer Sebelah Barat Ibukota Kecamatan Keritang, 60 kilometer dari IbuKota Kabupaten Indragiri Hilir, 150 kilometer dari Ibu Kota Provinsi Riau

Desa ini dihuni oleh berbagai macam suku bangsa dan luas daerahnya mencapai 105 km<sup>2</sup> yang mempunyai keadaan tanah yaitu tanah liat dan rawa. Ini sangat dimanfaatkan oleh penduduk setempat atau luar yang mempunyai hak kepemilikan tanah di desa ini untuk mengolah tanah sesuai dengan kondisi keadaan tanah yang dimiliki desa ini. Seperti untuk pertanian untuk daerah tanah rawa, perkebunan jagung, palawija, sawit dan lain-lain. Untuk daerah tanah gambut dan pemanfaatan perkerasan pembuatan jalan yang diambil dari tanah liat. (Pengalihan,2013:10)

##### **1. Pembagian Wilayah**

Wilayah desa Pengalihan dibagi menjadi 8 Dusun yaitu: Dusun Enau dan Dusun Baru, yang terletak di sebelah Timur Desa Pengalihan yang berbatasan dengan Kecamatan Kempas Jaya. Dusun Rasau Kuning dan Dusun Susunan terletak disebelah Utara Desa Pengalihan yang berbatasan dengan Kecamatan Pekan Tua. Dusun Lestari dan Dusun Cahaya yang terletak di Wilayah Ibu Desa Pengalihan. Dusun Putat dan Dusun Setulu yang terletak disebelah Selatan Desa Pengalihan berbatasan dengan Teluk Kelasa dan Desa Pancur.

##### **2. Batas-batas desa Pengalihan**

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Pekan Tua Kecamatan Kempas
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kemuning
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kempas
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Pancur.

#### **4.2 Sosial Budaya**

Masyarakat Desa Pengalihan memiliki rasa toleransi dan saling tolong menolong yang terjalin dengan baik. Mereka saling tolong menolong apabila ada salah satu masyarakat yang memerlukan bantuan, mereka dengan senang hati membantunya. Padahal memiliki banyak suku diantaranya Bugis, Melayu, Jawa, Banjar, Minang.

Hal ini menempa masyarakat tersebut untuk bisa mengenali karakter suku lain dan saling menghormati dan menghargai di dalam kehidupan sehari- hari. Kehidupan rukun dan damai sangat kentara sekali tanpa melihat latar belakang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

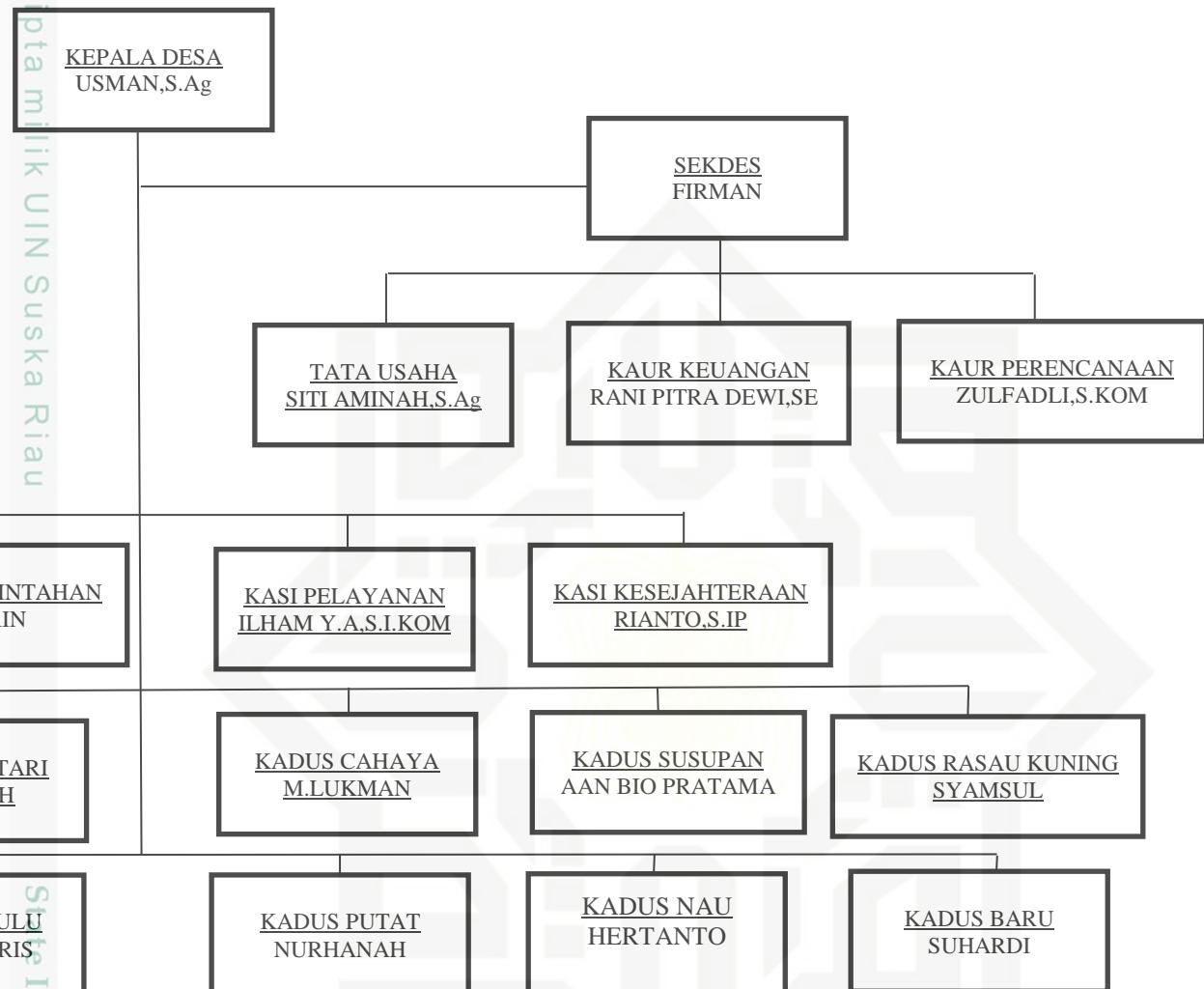
#### 4.3 Struktur Pemerintahan

Desa Pengalihan berdiri pada tahun 1945 yang diberi nama Negeri Pengalihan oleh salah seorang tokoh masyarakat yang bernama H. Ali sebagai kepala Negeri pertama periode tahun 1945-1955. Selanjutnya ia digantikan oleh Johari dari tahun 1955-1960, Boge tahun 1969-1975, Rustam Ali tahun 1975-1978, Syakrani tahun 1978-1980. Pada tahun 1980 kenegerian Pengalihan berubah nama menjadi Desa Pengalihan, dengan kepala Desa pertama adalah Agus Mursi periode tahun 1980-1988, kemudian menjabat lagi pada tahun 1988-1998. Lalu, M. Thayib periode tahun 1997-1998, Abdul Hamid periode tahun 1998-1999, R. Astar Hamzah Hz periode tahun 1999- 2007, Muslim Laguik periode 2007 sampai 2015, Usman S.Ag dari tahun 2015- Sekarang.

Pemilihan kepala Desa dipilih oleh masyarakat pergantianya selama 7 tahun sekali, terkadang jika Kepala Desa tersebut masa jabatanya bagus maka bisa mencalonkan lagi. (Muslim Laguik,2013)

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi dan program-program yang ada di Kecamatan Keritang dan letak Desa Pengalihan yang tidak jauh dari Ibukota Kecamatan Keritang. Desa Pengalihan sampai saat ini terus berkembang. Di mana Desa tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang diangkat melalui pemilihan yang dipilih oleh masyarakat. Di Desa tersebut, dalam melaksanakan tugasnya kepala Desa dibantu oleh perangkat Desa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam struktur organisasi Desa Pengalihan Kecamatan Keritang sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir**



Sumber Data: Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang 2024

#### 4.4 Demografi

Menurut sensus penduduk tahun 2023 jumlah penduduk Desa Pengalihan Kecamatan Keritang berdasarkan isian profil Desa Pengalihan berjumlah 7.205 orang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan dan menyusun laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
1	Laki-Laki	4200	50,12%
2	Perempuan	4179	49,88%
	<b>Total</b>	<b>8379</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas bahwa jumlah penduduk Desa Pengalihan laki-laki berjumlah 4.200 orang dan 4.179 jumlah orang perempuan. Jadi jumlah penduduk di Desa Pengalihan berjumlah 8.379 orang.

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Percentase
1	1-3	669	7,99%
2	4-6	690	8,24%
3	7-13	1.225	14,62%
4	14-16	510	6,09%
5	17 Tahun Ke atas	5.285	63,06%
	<b>Total</b>	<b>8.379</b>	<b>100 %</b>

Sumber Data: Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang 2024

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa penduduk Desa Pengalihan Kecamatan Keritang yang terbanyak antara umur 1-3 tahun berjumlah 669 orang dan 4-6 tahun 690 orang, sedangkan 7-13 tahun 1.225 orang, 14-16 tahun 510 orang sementara umur 17 keatas 5.285 orang.

Keadaan sosial masyarakat Desa Pengalihan dengan di domisili oleh berbagai macam suku seperti suku asli Melayu, Bugis, Jawa, Banjar, Minang dan lain-lain. Hal ini menempa masyarakat tersebut untuk bisa menemukan dan mengenal karakter suku bansa lain dan saling menghormati, menghargai didalam kehidupan sehari-hari dalam mewujudkan kehidupan rukun dan damai. Jumlah penduduk desa Pengalihan 8.379 jiwa, terdiri dari 4.200 jiwa laki-laki dan 4.179 jiwa perempuan serta 1.924 kepala keluarga.

#### 4.5 Pendidikan

Sumber daya manusia (SDM), ditentukan oleh keahlian seseorang dalam menguasai suatu bidang keahlian. Untuk mencapai suatu keahlian, maka diperlukan pendidikan sebagai sarana untuk menguasai ilmu pengetahuan.

Kondisi pendidikan di Desa Pengalihan cukup memadai dilihat dari jumlah penduduk yang ada, khususnya yang berada pada usia sekolah. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah lembaga pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Sarana Pendidikan**

No	Sarana Pendidikan	Jumlah
1	Taman Kanak-Kanak	7
2	SD	12
3	Madrasah Ibtidaiyah	5
4	SMP	1
5	Madrasah Tsanawiyah	4
6	SMA/SMK	2
7	Madrasah Aliyah	1
<b>Total</b>		<b>32</b>

Sumber Data: Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang 2024

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa fasilitas pendidikan sudah terpenuhi. Seperti yang terlihat dalam tabel, bahwa fasilitas sekolah Dasar (SD) ada dua belas buah dan fasilitas Taman Kanak-kanak (Tk) ada tujuh buah, selanjutnya fasilitas Madrasah Ibtidaiyah ada lima buah, fasilitas madrasah (MA) ada satu buah. Sedangkan fasilitas pada sekolah Menengah Pertama (SMP) ada satu buah dan fasilitas sekolah menengah atas (SMA) ada dua buah, jadi jumlah fasilitas sekolah seluruhnya di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang 32 buah.

Banyaknya lembaga pendidikan di Desa Pengalihan dikarenakan luasnya wilayah Desa Pengalihan dan disebabkan kondisi pemukiman masyarakat yang antara satu Parit dengan Parit lainnya cukup berjauhan.

#### 4.6 Keadaan Agama

Penduduk di Desa pengalihan adalah mayoritas beragama Islam dari jumlah 7.205 orang. Hal ini terlihat hampir setiap dusun mempunyai Mushola atau Surau yang dijadikan sebagai tempat ibadah dan upacara-upacara Peringatan Hari Besar Islam ( PHBI ), Masjid, Mushola juga sebagai tempat pertemuan dan musyawarah dalam membicarakan permasalahan yang ada di masyarakat dalam rangka untuk perbaikan kampung.

Pembangunan sarana tempat ibadah pada umumnya merupakan hasil swadaya masyarakat, dan hanya sebagian kecil yang mendapat bantuan dari lembaga pemerintah seperti Departemen Agama dan pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir maupun Pemerintah Provinsi Riau. Desa pengalihan adalah memiliki banyak suku dimana keadaan desa tersebut memiliki lahan yang luas dengan mayoritas penduduknya adalah petani sistem budaya di desa tersebut masih di junjung tinggi serta sistem keagamaan yang kuat tetapi dalam segi berpakaian tidak sesuai dengan agama yang mereka anut. Masih banyak masyarakat di desa pengalihan khususnya kaum wanita dalam berpakaian kurang mengikuti aturan agama. Seperti memakai jilbab hanya waktu-waktu tertentu saja Sebenarnya dalam al-Qur'an dijelaskan berpakaian syar'I dan berjilbab itu Wajib ketika bertemu saudaranya yang bukan muhrim.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### 4.7 Visi dan Misi Desa Pengalihan

#### 1. Visi

Visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan dan secara potensi untuk terwujud kemana dan apa yang diwujudkan suatu organisasi di masa depan, visi harus bersama yang mampu menarik, dan harus konsisten, tetap eksis, antisipatif secara intensif dikomunikasi kepada segenap anggota organisasi semuanya merasa memiliki visi, hendaknya:

- a. Bukan fakta tetapi gambaran pandangan ideal masa depan yang ingin dicapai
- b. Dapat memberikan arahan dan mendorong anggota organisasi dalam mewujudkan kinerja yang baik.
- c. Dapat menimbulkan inspirasi dan siap menghadapi tantangan.
- d. Mejembatani masa kini dan masa mendatang
- e. Gambaran yang realitis dan kredibel dengan masa depan yang menarik.
- f. Sifat tidak statis dan tidak selamanya

Dalam upaya mewujudkan harapan dan aspirasi stakeholders serta melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pernyataan Visi Desa Pengalihan adalah: "Menjadikan Desa Pengalihan Menjadi Desa Makmur dan Sejahtera Yang Berkepribadian Santun Serta Beriman Kepada Allah SWT"

#### 2. Misi

Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan instansi pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai. Ini membawa organisasi kepada suatu fokus. Misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya, dan bagaimana melakukannya. Misi adalah suatu yang dilaksanakan atau diemban oleh instansi pemerintah, sebagai pembelajaran dari visi yang telah ditetapkan.

Adapun misi Desa Pengalihan untuk mendukung pencapaian visi yang tersebut diatas:

- a. Pembangunan bidang pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat.
- b. Pembangunan bidang sarana dan prasarana.
- c. Pembangunan bidang agama.
- d. Pembangunan bidang pendidikan
- e. Pembangunan bidang pertanian,perkebunan,peternakan dan kehutanan.
- f. Pembangunan bidang kesehatan dan lingkungan hidup
- g. Pembangunan bidang sosial budaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang” adalah sebagai berikut: Di Kantor Desa Pengalihan menerapkan strategi komunikasi yang lebih efektif, seperti pelatihan komunikasi dan saluran umpan balik yang lebih baik, untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung  $(9,516) > t$  tabel  $(0.68304)$ . dan nilai koefisien determinasi  $R$  Square sebesar  $0,757$  artinya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja sebesar  $73,6\%$  sedangkan  $26,4\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang peneliti sampaikan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan evaluasi sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan Bapak Kepala Desa Pengalihan Kecamatan Keritang dapat mempertahankan arus komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kepada Kepala Desa Pengalihan meningkatkan arus komunikasi organisasi di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang, dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan Bapak Kepala Desa Pengalihan Kecamatan Keritang senantiasa memberikan arahan kepada pegawai berdasarkan arus komunikasi di Kantor Desa Pengalihan Kecamatan Keritang yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, H., & Riyanto, R. (2018). *Komunikasi Downward dalam Peningkatan Produktivitas PT. Sasa Inti*. Inter Komunika, 3(1)
- Arni, *Komunikasi Organisasi*, (akarta: Bumi Aksara, 2007)
- Amirullah.2015.*Pengantar Manajemen*.Jakarta:Mitra Wacana Media.
- Bunggaran Antonius Simanjuntak dan Soerodiharjo, *Metode Penelitian Social*, Jakarta: Buku Obor, 2014
- Chandra Rio Himawan, Eldhea Verenisa Kristy, Annisa Farida Hasibuan, M. Nastain, dan Naela Faza Fariha,(2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, Vol 02(01). <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i1.457>
- Cut Medika Zellatifanny dan Bambang Mudjiyanto, *Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi*, Vol. 1., No. 2.,28 Desember 2018
- Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi (suatu pengantar)*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005,
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016
- Hadi Gunawan (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Handoko, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Bumi Aksa
- Junaid Syah, “*Iklim Komunikasi Organisasi Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wara Kota Palopo*,” *Jurnal Ilmu Komunikasi PROGRESSIO* 1, no. 2 (2020).

©

- Maha, R., & Simamora, P. (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)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102. <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/207/0>
- Mathis, R.L. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jatim Times Network Di Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 63(1)
- Riinawati., 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Ruliana Poppy, *Komunikasi Organisasi: Teori dan Study Kasus*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Silvania Irene, *Komunikasi Organisasi*, Surabaya: PT. scopindo media pustaka, 2020
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta Bandung: Alfabeta, 2014
- Suliyanto, “*Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*” Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011
- Sutrisno, E. 2016. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga, 2012

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth.

Bapak/Ibu/

Saudara/i

Ditempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Ikhyar Fadil mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG”**

Saya bermaksud mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner ini yang terkait dengan topik penelitian yang dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk menjawab kuesioner berupa pertanyaan yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, sesuai kenyataan dilapangan. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

IKHYAR FADIL  
NIM.12140313360

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**A. BIODATA RESPONDEN**

Nama : ..

Jenis kelamin :  Laki laki  Perempuan

Usia : .. Tahun

Pendidikan :  SD  SMP  SMA  S1

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berikan tanda centang (✓) untuk mengisi pertanyaan yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun Makna tanda kolom adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

©

## KOMUNIKASI ORGANISASI (X)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	<b>Komunikasi Ke atas</b>					
1.	Pegawai memberikan laporan pekerjaan kepada atasan secara lisan					
2.	Pegawai memberikan laporan pekerjaan kepada atasan secara tulisan					
3.	Pegawai mengemukakan masalah mengenai teknis penyelesaian pekerjaan kepada atasan					
	<b>Komunikasi Ke bawah</b>					
4.	Atasan Memberikan perintah secara lisan kepada bawahan					
5.	Atasan memberikan feedback kepada bawahan					
6.	Atasan memberikan pengarahan kepada bawahan yang mengalami kesulitan dalam bekerja					
	<b>Komunikasi Horizontal</b>					
7.	komunikasi antar pegawai dirangsang untuk bekerja mengatasi dan membantu masalah koordinasi antar pegawai					
8.	Para pegawai melakukan diskusi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.					
9	Para pegawai berbagi informasi seputar pekerjaan					

## MOTIVASI KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	<b>Kebutuhan fisiologis</b>					
1.	Atasan menghargai pendapat Pegawai dalam pengambilan keputusan bersama saat diskusi.					
2.	Kepala desa harus mengetahui dan memperhatikan dalam hal kerja pegawainya terhadap kebutuhan akan kenyamanan sewaktu bekerja					
	<b>Kebutuhan akan rasa aman</b>					
3.	Kepala desa menyediakan fasilitas dan kebutuhan kepada pegawai seperti baju kantor atau fasilitas dan kesejahteraan individu pegawai					
4.	Dengan adanya kenyamanan dan keamanan kerja akan meningkatkan motivasi pegawai.					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</b>	<b>Kebutuhan sosial</b>					
	5	Kantor memberikan tunjangan masa tua sebagai apresiasi terhadap pegawai.				
	6	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan kantornya.				
	<b>Kebutuhan Penghargaan</b>					
	7	Pemimpin di kantor senantiasa memberikan penghargaan secara lisan/tertulis terhadap pegawai yang berprestasi.				
	8	Adanya penghargaan terhadap karyawan berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap karyawan tersebut dalam hasil kerjaannya.				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Lampiran 2: Tabulasi Jawaban Responden  
Komunikasi Organisasi (X)**

c i p t a m i l i k J I N S U s k a R i a u	KOMUNIKASI ORGANISASI									Total
	2	3	4	5	6	7	8	9		
5	5	5	4	4	3	5	5	4	40	40
4	5	4	5	3	3	5	4	4	37	37
3	5	5	5	4	4	4	4	4	38	38
4	4	3	5	4	4	4	3	5	36	36
5	4	4	4	4	4	4	4	3	36	36
3	4	2	4	4	5	4	4	3	33	33
5	3	3	4	5	3	4	4	4	35	35
4	4	5	1	2	2	2	3	2	25	25
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	37
5	5	5	4	5	4	4	5	4	41	41
4	5	3	4	4	3	5	4	4	36	36
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	45
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	38
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	44
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	38
5	5	5	4	5	5	5	5	3	42	42
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	9
4	5	3	4	4	4	4	5	5	38	38
5	4	4	4	4	4	5	4	3	37	37
5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	39
4	4	4	4	3	5	4	4	3	35	35
5	5	5	5	4	4	4	5	3	40	40
4	4	5	4	4	4	3	4	5	37	37
4	4	4	4	2	3	5	5	4	35	35
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	44
5	4	2	4	3	2	5	5	4	34	34
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38	38
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	38
4	4	5	2	4	4	4	4	4	33	33

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Mak ta pla mili k U N S uska Riau	MOTIVASI KERJA								Total
	2	3	4	5	6	7	8		
5	5	5	5	5	5	4	5	39	
5	4	5	5	4	5	4	4	36	
4	5	5	4	4	5	4	4	35	
3	4	3	5	4	5	4	5	33	
4	4	5	5	5	5	4	4	36	
2	4	5	5	5	3	3	4	31	
5	2	4	4	4	4	4	3	30	
3	3	3	2	4	3	3	2	23	
5	5	5	5	4	4	4	4	36	
5	5	5	5	5	4	5	4	38	
4	4	4	5	5	4	2	4	32	
5	4	4	5	5	5	5	4	37	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	
4	5	4	4	5	5	4	4	34	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	
4	4	4	4	4	5	5	5	35	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
5	4	4	4	4	4	3	5	33	
1	1	1	1	1	1	1	1	8	
5	5	5	5	5	4	4	4	37	
4	4	3	4	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	4	4	4	4	31	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	
5	5	5	5	5	5	5	4	39	
4	3	4	4	4	4	3	3	29	
4	4	4	4	4	5	5	5	36	
5	4	5	5	5	5	5	5	39	
4	5	5	5	4	5	4	4	36	
4	4	5	4	5	4	4	4	34	
3	4	3	3	2	3	2	2	22	

© **Lampiran 3; Olahan Data Kuesioner**  
**Uji Validitas Komunikasi Organisasi**

Correlations											
	K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	Komunikasi_Organisasi	
K01	Pearson Correlation	1	.551**	.545**	.457**	.637**	.445*	.634**	.728**	.453*	.784**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.010	.000	.012	.000	.000	.010	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K02	Pearson Correlation	.551**	1	.500**	.576**	.534**	.380*	.642**	.746**	.481**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001		.004	.001	.002	.035	.000	.000	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K03	Pearson Correlation	.545**	.500**	1	.300	.388*	.484**	.249	.485**	.274	.627**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.101	.031	.006	.178	.006	.135	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K04	Pearson Correlation	.457**	.576**	.300	1	.672**	.597**	.747**	.618**	.682**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.101		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K05	Pearson Correlation	.637**	.534**	.388*	.672**	1	.665**	.550**	.595**	.579**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.031	.000		.000	.001	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K06	Pearson Correlation	.445*	.380*	.484**	.597**	.665**	1	.460**	.466**	.382*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.012	.035	.006	.000	.000		.009	.008	.034	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K07	Pearson Correlation	.634**	.642**	.249	.747**	.550**	.460**	1	.785**	.557**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.178	.000	.001	.009		.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K08	Pearson Correlation	.728**	.746**	.485**	.618**	.595**	.466**	.785**	1	.552**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.008	.000		.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
K09	Pearson Correlation	.453*	.481**	.274	.682**	.579**	.382*	.557**	.552**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.135	.000	.001	.034	.001	.001		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Komunikasi_Organisasi	Pearson Correlation	.784**	.773**	.627**	.816**	.814**	.720**	.802**	.855**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations									Motivasi_Kerj a
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	
Pearson Correlation	1	.573**	.679**	.669**	.620**	.720**	.700**	.605**	.817**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
MK3	.573**	1	.722**	.716**	.625**	.647**	.589**	.674**	.810**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
MK3	.679**	.722**	1	.802**	.757**	.671**	.610**	.614**	.857**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
MK4	.669**	.716**	.802**	1	.768**	.767**	.624**	.767**	.894**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
MK5	.620**	.625**	.757**	.768**	1	.674**	.685**	.721**	.855**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
MK6	.720**	.647**	.671**	.767**	.674**	1	.805**	.811**	.892**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
MK7	.700**	.589**	.610**	.624**	.685**	.805**	1	.726**	.842**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
MK8	.605**	.674**	.614**	.767**	.721**	.811**	.726**	1	.866**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Motivasi_Kerja	.817**	.810**	.857**	.894**	.855**	.892**	.842**	.866**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	9

## Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

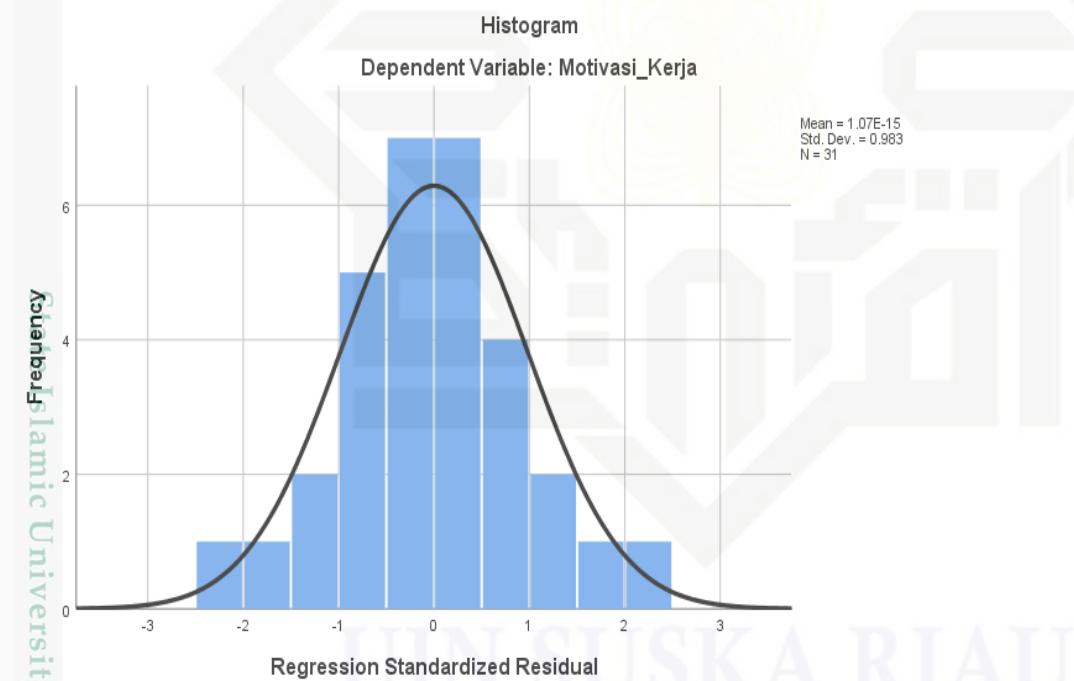
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean		.0000000
Std. Deviation		3.17810025
Most Extreme Differences		
Absolute		.093
Positive		.091
Negative		-.093
Test Statistic		
.093		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Uji Analisis Linier Sederhana dan Uji T ( Parsial )

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
(Constant)	1.303	3.418			.381	.706
Komunikasi_Organisasi	.872	.092		.870	9.516	.000

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

## Uji Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.870 <sup>a</sup>	.757	.749	3.232

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Lampiran 4: Dokumentasi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.