

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022.pdf

 Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Document Details

Submission ID

trn:oid:::13990:103635517

Submission Date

Jul 6, 2025, 8:41 PM GMT+7

Download Date

Jul 6, 2025, 9:35 PM GMT+7

File Name

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2....pdf

File Size

146.3 KB

7 Pages

4,191 Words

26,477 Characters

9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 12 words)

Exclusions

- 8 Excluded Sources
- 4 Excluded Matches

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 1%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

8%	Internet sources
1%	Publications
7%	Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Submitted works	Universitas Pelita Harapan on 2023-12-09	4%
2	Internet	eprints3.upgris.ac.id	2%
3	Internet	journal.unibos.ac.id	<1%
4	Submitted works	Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) on 2024-07-20	<1%
5	Submitted works	Universitas Pendidikan Indonesia on 2016-06-18	<1%
6	Submitted works	Universitas Mercu Buana Yogyakarta on 2024-11-07	<1%
7	Internet	e proceedings.umpwr.ac.id	<1%
8	Internet	pta.trunojoyo.ac.id	<1%
9	Internet	www.coursehero.com	<1%
10	Internet	www.researchgate.net	<1%



Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Marga Agung Tahun 2022

Chandra Rio Himawan¹, Eldhea Verenisa Kristy¹, Annisa Farida Hasibuan¹, M. Nastain¹, Naela Faza Fariha²

¹Fakultas Ilmu Komunikasi dan Multimedia, ²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

e-mail: chandrario418@gmail.com, eldheakristy@gmail.com, annisaafaridaa321@gmail.com

Abstract

Organizational communication is an important part of an organization to influence one another to achieve an effective quality of organizational communication. Organizational communication also encourages good relationships and coordination of good organization members. The study aims to see how organizational communications can affect the increased motivation for employees' work at the PT Marga Agung Yogyakarta in 2022. This study uses a quantitative methods and a simple regression analysis approach with a linear relationship between variables. Data retrieval was carried out by spreading through Google Forms and direct observation. The method of sampling in this study uses the probability sample and the method using the simple random sampling technique, with the sample data of 113 respondents. The result of this study indicated that oeganizational communication has an effect of 42% on woek motivation and 58% is influenced by variable hat are not measuredor examinedin the process of the result. and states organizational communication has an influence on work motivation of employees PT Marga Agung Yogyakarta in 2022 with a positive relationship.

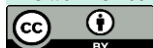
Keywords: Organizational Communication, Work Motivation, Employee

Abstrak

Komunikasi organisasi merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi dengan tujuan saling mempengaruhi agar komunikasi lebih efektif. Komunikasi organisasi juga membantu terjalinnya hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung Yogyakarta pada tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regrasi sederhana dengan hubungan antar variabelnya bersifat linear. Pengambilan data dengan menyebar kuisioner dan observasi secara langsung. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling, dengan data sampel sebanyak 113 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komuikasi 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.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Karyawan

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi merupakan salah satu hal yang penting bagi semua manusia. Komunikasi menjadi salah satu penghubung antar individu dengan tujuan untuk memberikan informasi, gagasan maupun pendapat. Sama halnya dengan komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi atau lembaga atau lebih sering kita sebut dengan perusahaan. Dalam suatu organisasi yang terdiri atas orang-orang didalamnya dengan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta memiliki hubungan satu dengan lainnya, sebagai suatu sistem pasti memerlukan komunikasi yang baik antar anggotanya. Hal ini bertujuan agar kinerja dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan

baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Alasan tersebut yang melatarbelakangi mengenai studi komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi menjadi dasar yang harus digunakan oleh suatu organisasi untuk menyampaikan kebutuhan organisasi. Semakin majunya perkembangan yang ada, kompetisi bisnis dewasa ini pun memaksa perusahaan untuk dapat memperdayakan serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya semaksimal mungkin. Menurut Maria et al., (2021) memaparkan bahwa komunikasi organisasi juga berperan sebagai media interaksi antar individu dalam perusahaan. Salah satu pengoptimalan SDM dalam suatu perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada



karyawannya. Komunikasi organisasi sendiri menjadi faktor hal yang sangat penting berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Disamping itu komunikasi organisasi juga sebagai sarana pertukaran pendapat anggota satu dengan anggota yang lainnya (Siwi et al., 2020). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang terdapat dari dalam diri individu untuk terus melakukan aktivitas dengan rasa Bahagia yang cukup tinggi yang dipengaruhi oleh faktor internal dari masing-masing setiap individu (Maha & Simamora, 2020).

Untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi dari setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu faktor ketidakpuasan dan faktor motivasi jadi jika salah satu dari faktor tersebut tidak dipenuhi maka tingkat motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Untuk memahami konsep motivasi kerja menggunakan 2 teori dari Herberg dalam Purwanto (2006) ini terdapat indikator-indikator yang perlu diperhatikan dalam mencapai tingkatan motivasi kerja bagi setiap anggotanya. Faktor pertama adalah adanya ketidakpuasan akan memberikan penekanan bahwa pada proses melakukan pekerjaan, seorang pekerja akan dipengaruhi oleh beberapa indikator ketidakpuasan seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan sosial dan lingkungan kehidupan pribadi. Dan yang kedua adalah faktor motivasi yang mencoba menekankan bahwa motivasi bekerja akan dipengaruhi oleh beberapa indikator pendorong seperti adanya pengakuan, prestasi, promosi jabatan, dan tanggung jawab. Firdaus & Hakim, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan oleh tingkat kesenangan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan Humaidi (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat menunjukkan kesesuaian pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakan. Pendapat tersebut berlainan dengan pernyataan Asrofiyani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dorongan internal karyawan dalam memicu semangat kerja individu dalam organisasi. Dari keseluruhan unsur dari faktor motivasi tersebut akan mempengaruhi dorongan karyawan untuk dapat menyelesaikan kegiatan kerja dengan lebih baik lagi.

Pacce & Fulles (dalam Rinawati, 2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi ialah pertunjukan dan penafsiran dari unit-unit sistem organisasi. Penelitian mengenai komunikasi organisasi telah diteliti oleh beberapa peneliti seperti Gondowahjudi et. al (2018) yang

menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karena arus komunikasi kebawah yang tidak efektif. Ambarwati et al. (2022) mengemukakan Komunikasi organisasi juga memiliki pengertian bahwapenampilan dan pemaknaan informasi diantara unit-unit kerja. Pernyataan tersebut berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramanik (2020) yang menyatakan bahwa pemeliharaan komunikasi seluruh karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja. Pandangan lain juga disebutkan oleh Situmeang (2021) bahwa pertukaran informasi dilakukan untuk mengeluarkan gagasan serta pemahaman dalam organisasi. Selain itu, menurut Maha dan Simamora (2020) menyatakan bahwa selain komunikasi organisasi, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT Marga Agung Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Kebon Agung no 168, Sendangadi, Mlati, Sleman. PT Marga Agung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kayu, perusahaan ini memiliki 287 karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian mengenai komunikasi organisasi serta pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi karyawan di PT Marga Agung, hal ini di dasari karena adanya pola komunikasi organisasi baru yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Pola komunikasi organisasi baru tersebut menyebabkan terjadinya proses penyesuaian komunikasi organisasi yang terjadi di PT Marga Agung sehingga peneliti menarik kesimpulan dengan melihat data produktivitas di tahun 2021 adanya peningkatan dari data sebelumnya sebesar 78% meningkat menjadi 83% di tahun 2022. Menurut Robbins dan Judge (dalam Supriyadi, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melakukan upaya kearah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung diantaranya variabel X mengenai komunikasi organisasi dan variabel Y mengenai motivasi kerja dimana apabila terjadi perubahan pada variabel X maka akan diikuti pula perubahan pada variabel Y secara tetap. Dari variabel-variabel tersebut, peneliti mencoba mengemukakan 2 hipotesis atau pernyataan sementara yang dapat diuji dalam upaya untuk

mencapai tujuan dari penelitian ini. Dengan demikian peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- a. H1 : Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung pada tahun 2022
- b. H2 : Komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan di PT Marga Agung pada tahun 2022

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi antara atasan ke bawahan ataupun sebaliknya yang memiliki tujuan untuk saling mempengaruhi dalam upaya mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Menurut "Pace dan Fulles dalam Rinawati (2019) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penampilan dan pemaknaan informasi diantara bagian-bagian komunikasi yang merupakan aspek dari suatu organisasi tertentu. Dalam proses pertukaran pesan tersebut arus komunikasi organisasi terbagi menjadi 3 bagian yaitu komunikasi keatas, kebawah dan sejajar dari ketiga arus komunikasi tersebut memiliki peran masing masing dalam memberikan pertukaran informasi seperti perintah kerja, laporan kerja intruksi dll. Menurut Gondowahjudi et. al (2018) selain 3 jenis pertukaran informasi tersebut persepsi karyawan juga mempengaruhi kualitas dari komunikasi organisasi itu sendiri karena melalui persepsi seorang karyawan akan mencoba merealisasikan kognitif mereka dan dapat memunculkan sikap atau perilaku tertentu pada karyawan lain.

Dalam upaya mencapai kualitas komunikasi organisasi yang efektif tentu dari setiap anggota organisasi harus mencoba mengerti dan memahami tentang beberapa kategori penting yang dapat berpengaruh terhadap efektif atau tidaknya komunikasi organisasi itu sendiri. Adapun kategori tersebut antara lain adalah kepercayaan, kejujuran, komitmen dan pembuatan keputusan bersama, kepercayaan tentu dalam sebuah organisasi baik pimpinan maupun karyawan harus berusaha menjaga rasa kepercayaan satu sama lain yang diekspresikan melalui kesesuaian antara perkataan dan tindakan, kejujuran dalam proses interaksi pertukaran pesan antar anggota dalam organisasi harus didasari dengan rasa kejujuran

yang disesuaikan dengan fakta yang terjadi, Komitmen dalam interaksi berorganisasi tentu sangat penting karena dalam proses menyelesaikan suatu tanggung jawab sikap komitmen akan menjadi dasar kuat untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dan pembuatan keputusan bersama, dalam berorganisasi tentu akan melalui serangkaian proses diskusi yang panjang dengan demikian dalam hal pembentukan keputusan seluruh anggota baik pimpinan maupun bawahan harus dilibatkan supaya setiap kepentingan rencana kerja dan pemecahan masalah dapat berjalan efektif.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang terdapat dari dalam diri individu untuk terus melakukan aktivitas dengan rasa bahagia yang cukup tinggi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari masing – masing individu (Maha & Simamora, 2020). Menurut Robbins dan Judge dalam Supriyadi (2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kemauan untuk mengusahakan upaya ke arah tujuan – tujuan dalam suatu organisasi untuk memenuhi suatu kebutuhan individu". Untuk dapat mencapai motivasi kerja yang tinggi setiap anggota atau karyawan perusahaan akan dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu faktor ketidak puasan dan faktor motivasi jadi jika salah satu dari faktor tersebut tidak terpenuhi maka tingkat motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan drastis. Untuk memahami konsep motivasi kerja peneliti menggunakan teori 2 faktor dari Herberg dalam Purwanto (2006) yang menyebutkan bahwa penyelesaian tugas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor ketidak puasan dan faktor motivasi

Dalam upaya mencapai tingkat motivasi kerja yang tinggi setiap anggota atau karyawan harus dipenuhi kebutuhan dari dalam maupun dari luar individu dengan memperhatikan beberapa kategori atau indikator dari motivasi kerja seperti faktor ketidak puasan dan faktor motivasi (Purwanto, 2006). Faktor ketidakpuasan memberikan penekanan bahwa pada proses melakukan pekerjaan seseorang pekerja akan dipengaruhi oleh beberapa indikator ketidakpuasan seperti kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan sosial dan lingkungan kehidupan pribadi jika salah satu dari indikator tersebut belum terpenuhi maka motivasi kerja akan menurun karena karyawan akan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja yang tidak bisa memenuhi kebutuhan anggota. Selanjutnya adalah faktor motivasi

yang mencoba menekankan bahwa motivasi kerja akan dipengaruhi oleh beberapa indikator pendorong seperti, pengakuan, prestasi, promosi, tanggung jawab dan pertumbuhan. Dari keseluruhan unsur dari faktor motivasi akan mempengaruhi dorongan karyawan untuk dapat menyelesaikan kegiatan kerja dengan lebih baik lagi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Marga Agung Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Kebon Agung no 168, Sendangadi, Mlati, Sleman. Alasan memilih lokasi penelitian ini karena peneliti melihat berbagai fenomena arus komunikasi organisasi yang belum efektif hal ini ditandai dengan masih terdapatnya *miscommunication*, perubahan gaya kepemimpinan dan perbedaan daya tangkap yang menyebabkan tidak stabilnya motivasi kerja karyawan, dari fenomena tersebut menjadikan arus komunikasi organisasi menarik untuk diteliti, untuk menjaga ketepatan analisis peneliti akan mengamati karyawan, pimpinan, kelompok kerja, dan aktivitas komunikasi dalam perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena peneliti mencoba memaparkan korelasi antara beberapa variabel dengan menguji dari teori yang telah digunakan sehingga sumber data yang akan diolah dalam penelitian ini adalah berupa angka yang dapat digunakan sebagai pembuktian dari hipotesis yang telah ditetapkan (Priyono, 2016). Dengan menggunakan pendekatan regresi linier sederhana penelitian ini mencoba melakukan pengumpulan sumber data dengan media kuisioner dengan menghubungkan fenomena melalui rangkaian yang sistematis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, seperti kuisioner dan observasi dan data sekunder data yang diperoleh secara tidak langsung dari lokasi penelitian misalnya jurnal dan dokumen

Penelitian ini menggunakan sumber data populasi dari keseluruhan karyawan PT Marga Agung, dengan kategori responden karyawan yang masih kerja aktif dengan usia 24 – 50 tahun dan minimal masa kerja 1,5 tahun. Responden tersebut terdiri dari pimpinan, dan karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode *probabilitas sampling* dengan teknik *simple random sampling*, dimana seluruh karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Adapun jumlah responden dari

penelitian ini adalah 113 responden dari total 287 karyawan PT Marga Agung Yogyakarta

Penelitian ini mencoba membuktikan pengaruh dari komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan, dengan demikian teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dimana teknik ini mencoba untuk mengukur pengaruh dari variabel komunikasi organisasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Melalui teknik regresi sederhana peneliti dapat mengelola hasil data survei dari responden untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung Yogyakarta. Sehingga dari hasil proses analisis data tersebut peneliti dapat mengetahui berpengaruh tidaknya komunikasi organisasi terhadap meningkatnya atau menurunnya motivasi kerja karyawan maupun sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung tahun 2021 – 2022, dengan jumlah populasi 287 tenaga kerja, yang kemudian diambil sampel sebanyak 113 tenaga kerja, peneliti menggunakan media kuisioner untuk membuktikan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja yang disebarkan pada sampel responden yaitu karyawan PT Marga Agung Yogyakarta yang masih aktif. Dengan jumlah 113 responden dan total 26 pernyataan kuisioner yang terbagi menjadi 13 variabel (X) dan 13 variabel (Y). Untuk pengolahan hasil data kuisioner peneliti menggunakan *software* aplikasi SPSS versi 25 untuk mempermudah analisis regresi sederhana pada penelitian ini

Uji validitas dan Reliabilitas

Dalam melakukan penelitian dengan media kuisioner, maka harus dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi dari setiap variabel pada suatu proses penelitian, dengan uji validitas peneliti dapat mengetahui valid apa tidaknya setiap instrument kuisioner dalam penelitian ini (Sugiyono, 2007). Valid tidaknya instrument ditunjukkan dengan hasil perbandingan nilai (r) hitung dengan nilai (r) tabel, Nilai (r) tabel diperoleh dari $113 (N) - 2 = 110 (df)$ dengan nilai 0,1848. Jika nilai (r) hitung > dari nilai (r) tabel maka instrument valid namun jika nilai (r) hitung < (r) tabel maka instrument tidak valid.

Tabel 1. Instrument variabel komunikasi organisasi (x)

Intrumen variabel X	Nilai (r) tabel	Nilai (r) hitung
Kepercayaan dari atasan	0,1848	0,394
Kepercayaan antar karyawan	0,1848	0,580
Penyampaian Solusi dari Pimpinan	0,1848	0,320
Penyampaian Keputusan karyawan	0,1848	0,509
Informasi Evaluasi kebijakan	0,1848	0,495
Penyampaian fakta kerja	0,1848	0,587
Pengakuan kesalahan	0,1848	0,486
Informasi profit perusahaan	0,1848	0,590
Laporan kerja Karyawan	0,1848	0,633
Informasi intruksi kerja	0,1848	0,644
Daya tangkap terhadap pesan	0,1848	0,495
Rasa Kebanggaan karyawan	0,1848	0,392
Menjadi bagian dari perusahaan	0,1848	0,445

Dari data tabel 1 pada instrumen variabel komunikasi organisasi (X) menunjukkan bahwa dari keseluruhan instrument yang digunakan pada variabel komunikasi organisasi (X) menunjukkan hasil nilai (r) hitung > 0,1848 nilai (r) tabel, maka dari semua instrument variabel komunikasi organisasi sudah valid

Tabel 2. Instrument variabel motivasi kerja (y)

Intrumen variabel Y	Nilai (r) tabel	Nilai (r) hitung
Mampu memecahkan masalah	0,1848	0,568
Penyelesaian project baru	0,1848	0,506
Kesesuaian gaji terhadap jobdesk	0,1848	0,574
Nominal Gaji yang didapat	0,1848	0,486
Promosi Jabatan	0,1848	0,639
Apresiasi Kerja	0,1848	0,721
Kebijakan perusahaan	0,1848	0,578
Ketertiban kerja	0,1848	0,373
Penataan ruang kerja	0,1848	0,579
Kelengkapan property	0,1848	0,440

kerja		
Fasilitas perusahaan	0,1848	0,601
Hubungan interpersonal	0,1848	0,543
Lingkungan kerja	0,1848	0,463

Dari data tabel 2 pada instrument variabel motivasi kerja (Y) menunjukkan bahwa dari keseluruhan instrument yang digunakan pada variabel motivasi kerja (Y) menunjukkan hasil nilai (r) hitung > 0,1848 nilai (r) tabel, maka dari semua instrument variabel motivasi kerja sudah valid.

Melihat uji validitas dari instrument variable komunikasi organisasi dengan motivasi kerja, maka selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dari variable komunikasi organisasi (Y) dan motivasi kerja (Y) dapat digunakan sebagai alat dan menunjukkan informasi pada proses penelitian di lapangan. Untuk dapat mencapai reliabilitas sendiri setiap instrument kuisisioner menunjukkan kekonsistenan hasil jawaban dari responden dan nilai Alpha Cronbach's harus melebihi standar alpha yaitu > 0,70. Setelah dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25, variabel komunikasi organisasi (X) memperoleh nilai 0,758 > 0,70 dan variabel motivasi kerja memperoleh nilai 0,805 > 0,70. Dengan melihat hasil uji reliabilitas tersebut maka variabel komunikasi organisasi dan motivasi kerja keduanya menunjukkan nilai hasil Alpha Cronbach's > 0,70 jadi kedua variabel x dan y dinyatakan reliabel (*sufficient reliability*).

Uji Prasyarat Regresi

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrument variabel komunikasi organisasi (X) dan motivasi kerja (Y), maka dilanjutkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana, analisis ini dilakukan untuk mengetahui persamaan dan hubungan antar masing – masing variabel, namun sebelum melakukan uji regresi sederhana, perlu melakukan uji prasyarat yaitu normalitas dan linieritas untuk mencapai kedua uji tersebut maka setiap hasil uji harus > 0,05 supaya data bisa dipastikan berdistribusi normal dan linear. Setelah melakukan uji normalitas kolmogorov smirnov pada *software* aplikasi SPSS menunjukkan hasil uji dengan nilai asymp.sig (2-tailed) 0,200 > 0,05, karena nilai uji > 0,05 maka data yang digunakan dapat dipastikan berdistribusi normal. Kemudian dilakukan uji linieritas dan menunjukkan hasil uji dengan nilai sig. 0,225 > 0,05. Karena hasil uji menunjukkan nilai sig. > 0,05 maka antara variabel

komunikas organisasi (Y) dan motivasi kerja karyawan pada PT Marga Agung Yogyakarta memiliki hubungan yang linier.

Uji corelasi prodct moment

Karena data Variabel komunikasi organisasi (X) dengan variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang linear maka selanjutnya dilakukan uji korelasi product moment dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan secara linear dari kedua variabel, dengan menguji hipotesis, hipotesis dalam penelitian ini adalah berpengaruh atau tidaknya komunikasi oganisasi terhadap motivasi kerja PT Marga Agung tahun 2021-2022. Setelah melakukan uji corelasi product momen menunjukan nilai signifikasi kedua variabel sig.(2-tailed) $0,00 < 0,05$, dan nilai *pearson corelation* $0,648 > 0,05$. Dengan demikian variabel komunikasi organisasi (X) memiliki korelasi kuat terhadap variabel motivasi kerja (Y) dengan bentuk hubungan yang positif, Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi komunikasi organisasi (X) maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan atau semakin rendah komunikasi organisasi (X) maka semakin rendah motivasi kerja karyawan (Y).

Uji Regresi Linier sederhana

Setelah melakukan uji prasyarat dengan hasil yang menunjukan nilai $> 0,05$, maka dapat dilakukan uji analisis linier sederhana dengan maksud untuk dapat mengetahui pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap Motivasi kerja Karyawan (Y), setelah melakukan uji regresi segerhana variabel komunikasi organisasi (X) menunjukan nilai sig. (2-tailed) $0,00 < 0,05$ artinya hipotesis positif (H1) diterima yaitu kominikasi organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap morivasi kerja (Y) karyawan PT Marga Agung tahun 2022. Dengan nilai persamaan regresi $Y = 18,530 + 0,623X$ ($Y = a + bX$), artinya nilai koesien regresi variabel komunikasi kerja (X) adalah 0,623 jika nilai dari variabel (X) tersebut mengalami 1 kenaikan maka nilai dari variabel Motivasi kerja (Y) akan megalami kenaikan 18,530, begetu juga dengan sebaliknya. Kemudian hasil uji regresi linear sederhana koesien nilai R square menunjukan 0,420 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi (X) berpengaruh sebesar 42%, sedangkan selebihnya yaitu 58% motivasi kerja karyawan PT Marga Agung tahun 2021 – 2022 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan semua proses pengujian dari prasyarat hingga uji regresi sederhana, telah menunjukan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja PT Marga Agung tahun pada 2021 – 2022, Sehingga antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT Marga Agung memiliki hubungan yang kuat. Karena menguatnya hubungan tersebut maka jika komunikasi orrganisasi mengalami peningkatan yang cukup signifikan baik secara aliran maupun kualitas diantara semua karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, begitu juga dengan sebaliknya jika komunikasi organisasi pada PT Marga Agung mengalami penurunan maka motivasi kerja dari seluruh karyawan juga akan mengalami penurunan hal ini bisa terjadi karena antara komunikasi oranisasi dengan motivasi kerja karyawan PT Marga Agung memiliki hubungan yang positif. Dengan demikian kualitas organisasi dari perusahaan PT Marga Agung dapat terjaga dengan baik jika pimpinan dan karyawan mampu bekerjasama dalam hal kepercayaan, keterbukaan, kejujuran, dan komitmen yang kuat, (Pace dan FULles dalam Rinawati, 2019) karena jika beberapa inditator tesebut sudah terpeuhi dengan baik maka secara signifikan motivasi kerja karyawan PT Marga agung juga akan meningkat sesuai dengan benefit yang diterima oleh masing – masing anggota dalam organisasi

SIMPULAN

Setelah melakukan seluruh rangkaian penelitian maka dapat ditarik skesimpulan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung pada Tahun 2021 – 2022. Dengan hasil analisis data regresi linier sederhana yang menunjukan komuikasi organisasi berpengaruh sebesar 42% terhadap motivasi kerja dan yang 58% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diukur atau diteliti pada proses penelitian ini. Kemudian persamaan regresi pada penelitaian ini adalah $Y = 18,530 + 0,623 X$, lalu komunikasi organisasi memiliki korelasi yang kuat terhaap motivasi kerja karyawan PT Marga Agung tahun 2021 – 2022 dengan bentuk hubungan ang positif

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih peneliti ucapkan terimakasih kepada seluruh karyawan PT Marga Agung Yogyakarta yang telah berkenan menjadi sample dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, O. D., Basalamah, M. R., & Nurhidayah. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Wilayah PT PLN (Persero) UPT Probolinggo. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01), 301–306.
- Asrofiyanti, P. (2020). Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Human Capital di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*.
- Firdaus, M., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1(2019), 115–121. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/2572/1188>
- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 331–342. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2018.004.04.7>
- Humaidi, M. A. (2021). Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di BKBMP Kota Banjarmasin. *MUTAKALLIMIN; Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2).
- 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), 62–78.
- 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>
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 213–226. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Erlangga.
- Rinawati. (2019). *Pengantar Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. PT Pustaka Baru Press.
- Situmeang, L. (2021). Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Dalam Penerapan Good Governance. *Scientific African*, 4(June), 146. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2019.e00146>
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. *Jurnal EMBA*, 8(1), 617–626.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edition 3). Alfabeta.
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.