

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM JAWA BARAT
THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMUNICATION TOWARD EMPLOYEE MOTIVATION IN
(THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS REGIONAL WEST JAVA)**

Triono Prakoso¹, Yuliani Rachma Putri²

^{1,2}Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹trionopr@gmail.com, ²yuliani.nurrahman@gmail.com

081297797695, 081312346975

Abstrak

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat komunikasi organisasi yang terjadi di dalam Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat, mengukur tingkat motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat dan mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif – kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling*. Dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan koefisien determinasi komunikasi organisasi memberikan pengaruh 40,2% terhadap motivasi kerja.

Kesimpulan penelitian ini, komunikasi organisasi sudah masuk ke dalam kategori sangat baik dan motivasi kerja karyawan masuk ke dalam kategori tinggi. Namun ada beberapa item yang perlu di perbaiki seperti penyampaian pesan melalui perantara orang lain dan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah di lakukan karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Karyawan

Abstract

The Ministry of Law and Human Rights Regional West Java is under charge by The Ministry of Law and Human Rights Indonesia. The purpose of this research is to scale organization communication in The Ministry of Law and Human Rights Regional West Java, to scale employee work motivation in The Ministry of Law and Human Rights Regional West Java and to know the influence of communication organization on employee motivation.

The methods used in this research is quantitative descriptive research – causality. Sampling technique used was probability sampling, with the total number of 120 respondents. The data was analyzed descriptively and the hypothesis were tested by using simple linear regression analysis.

Based on the results of simultaneous hypothesis testing, organization communication has a significant value 0,000. The results of coefficient of determination showed that organization communication gave influence to employee motivation with value 40,2%.

The conclusion of this research is, organization communication is categorized as “very good” and employee motivation is categorized as “good”. But there are several aspects that need to be improved such as the message that send with the help of intermediary and the appreciation of good employee.

Keywords: Organization Communication, Employee Motivation

1. Pendahuluan

Organisasi membutuhkan tenaga kerja manusia agar dapat bergerak mencapai tujuannya. Dalam hal ini, instansi pemerintah juga merupakan suatu organisasi yang memerlukan tenaga kerja manusia agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Namun sangat disayangkan, beberapa Pegawai Negri Sipil (PNS) yang notabene adalah tenaga kerja manusia yang bekerja di instansi – instansi pemerintah sering sekali tidak disiplin. Dalam beberapa kasus bahkan, sering kita jumpai di pusat perbelanjaan PNS yang berkeliaran di jam kerja.

Hal tersebut tentu saja membuat beberapa media massa memberitakan terkait kedisiplinan PNS. Pada penelitian ini penulis berkesempatan untuk mempertanyakan kedisiplinan PNS kepada salah satu pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat. Pegawai tersebut adalah salah satu pegawai senior yang sudah bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat selama lebih dari 10 tahun. Beliau mengakui memang ada beberapa pegawai yang datang hanya pada pagi hari untuk absensi kemudian pulang pada siang harinya dan kembali lagi di sore hari untuk absensi pulang. Namun, beliau menyangkal jika di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat terdapat pegawai yang berkeliaran di pusat perbelanjaan atau tempat lainnya di saat jam kerja. Menurut beliau jika memang hal tersebut ada dan menggunakan seragam atau atribut dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat kemungkinan besar pegawai tersebut memang sedang ada tugas untuk membeli sesuatu di luar. Biasanya yang dilakukan adalah memesan makanan untuk rapat yang akan di adakan atau memanggil penjahit baju untuk mengukur seragam yang akan di gunakan untuk dinas keluar kota. Beliau juga mengatakan jika beberapa pegawai yang pulang pada saat jam kerja biasanya adalah pegawai yang memiliki kesehatan fisik kurang baik atau mungkin pegawai yang tidak memiliki orang lain dirumahnya untuk menjaga anak. Hal tersebut diakui oleh beliau sebagai perbuatan yang tidak baik, karena pada dasarnya Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat tidak pernah memaksakan pegawai yang memang memiliki kesehatan fisik yang tidak baik ataupun melarang membawa anak ke dalam kantor. Sehingga beliau menegaskan kembali bahwa jika ada pegawai dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat yang ditemukan terdapat di pusat perbelanjaan ataupun tempat lainnya pasti pegawai tersebut memang ada tugas yang mengharuskan mereka kesana, karena para pegawai yang pulang pada saat jam kerja pasti mereka akan kembali ke rumah mereka masing – masing.

Hal tersebut tidak bermaksud menunjukkan bahwa para pegawai yang pulang di saat jam kerja tidak mendapatkan teguran. Mereka semua telah mendapat teguran dari atasan mereka masing – masing. Namun hal tersebut kembali lagi ke pribadi pegawai masing – masing, biasanya mereka bersikeras ingin tetap bekerja dan memberikan segala yang mereka bisa ke Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat. Menurut penuturan salah satu pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat yang lain, hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataannya. Fakta yang dilihat oleh salah satu pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat tersebut, biasanya pegawai yang pulang di saat jam kerja sering kali tergesa – gesa saat mengerjakan pekerjaannya. Dan banyak dari mereka yang biasanya tidak memiliki rekan kerja yang cukup dekat karena intensitas komunikasi yang terjadi tidak pernah terjadi dalam waktu cukup lama. Menurut beliau, semangat bekerja mereka sangat berbeda jauh dengan pegawai – pegawai yang memiliki rekan dekat di dalam Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat.

2. Dasar Teori

2.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Goldhaber (1993) komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi Goldhaber mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat dilihat dan di definisikan dari berbagai perspektif. Definisi tersebut terbagi menjadi tujuh konsep kunci yang akan di jelaskan dibawah ini menurut Arni (2009: 67-74)^[1] dan Romli (2011: 13-20)^[2]:

1. Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus – menerus dan tidak ada hentinya, maka dikatakan sebagai suatu proses. Ketika suatu proses terhenti, maka organisasi itu sendiri juga akan berhenti. Karena informasi yang seharusnya berlangsung secara terus menerus merupakan informasi yang dapat menggerakkan organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Proses tidak akan

terhenti oleh waktu maupun orang yang ada di dalamnya. Informasi tersebut juga merupakan suatu koordinasi agar tidak terjadi kesalah pahaman antar individu di dalam organisasi.

Proses juga dapat di ibaratkan seperti roda di dalam perusahaan. Roda tersebut akan terus bergerak kedepan ke arah tujuan organisasi. Ketika roda terhenti, maka tujuan yang dicapai pun akan semakin menjauh. Roda tersebut digerakan oleh individu – individu yang terdapat di dalam organisasi.

2. Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, dan kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Untuk berkomunikasi seseorang harus sanggup menyusun suatu gambaran mental, memberi gambaran itu nama dan mengembangkan suatu perasaan terhadapnya. Komunikasi akan efektif jika pesan yang dikirimkan itu diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim.

Dalam komunikasi organisasi mempelajari ciptaan dan pertukaran pesan dalam seluruh organisasi. Pesan dalam organisasi ini dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi, yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan. Pengklasifikasian pesan menurut bahasa dapat pula dibedakan atas pesan verbal dan nonverbal. Pesan verbal dalam organisasi misalnya seperti surat, memo, pidato, percakapan. Sedangkan pesan nonverbal dalam organisasi terutama sekali yang tidak diucapkan atau tidak ditulis seperti, bahasa gerakan badan, sentuhan, nada suara, ekspresi wajah dan sebagainya.

Klasifikasi pesan menurut penerima yang diharapkan dapat pula dibedakan atas pesan internal dan eksternal. Pesan internal khusus dipakai karyawan dalam organisasi misalnya, memo, buletin, dan rapat-rapat. Sedangkan sistem terbuka yang berkaitan dengan lingkungan dan masyarakat umum. Pesan eksternal ini misalnya iklan, usaha hubungan dengan masyarakat, usaha mengenai penjualan atau pelayan. Pesan dapat pula diklasifikasikan menurut bagaimana pesan ini disebarluaskan atau metode difusi.

Kebanyakan komunikasi organisasi disebarluaskan dengan menggunakan perangkat keras untuk dapat berfungsi tergantung kepada alat-alat elektronik dan tenaga listrik. Misalnya pesan yang disampaikan melalui telepon, fax, radio, videotape, komputer dan sebagainya. Sedangkan pesan yang menggunakan metode perangkat lunak tergantung kepada kemampuan dan keterampilan dari individu terutama dalam berfikir, menulis, berbicara, dan mendengar agar dapat berkomunikasi satu sama lain. Termasuk dalam metode perangkat lunak ini komunikasi lisan secara berhadapan, percakapan dalam rapat-rapat interview, diskusi dan kegiatan tulis menulis seperti surat, nota, laporan, usulan, dan pedoman.

Klasifikasi pesan yang terakhir adalah berdasarkan tujuan daripada pengiriman dan penerimaan pesan. Atau dengan kata lain mengapa pesan dikirim dan diterima dalam organisasi.

3. Jaringan

Jaringan komunikasi adalah ciptaan dan pertukaran pesan dari orang – orang yang terjadi melalui suatu set jalan kecil. Jaringan komunikasi mungkin hanya mencakup dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Hakikat dan luas dari jaringan ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: hubungan peranan, arah dan arus pesan, hakikat seri dari arus pesan, dan isi pesan.

Peranan tingkah laku dalam organisasi menentukan siapa yang menduduki posisi atau pekerjaan tertentu baik dinyatakan secara formal maupun informal. Barangkali kebanyakan komunikasi dalam organisasi tidaklah mengikuti pola yang sudah ditentukan dalam organisasi seperti halnya dalam contoh komunikasi sekretaris tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi hakikat dan luas jaringan komunikasi adalah dari jaringan. Secara tradisional ada tiga klasifikasi arah jaringan komunikasi ini yaitu, komunikasi kepada bawahan, komunikasi kepada atasan dan komunikasi horison. Komunikasi yang dari atasan ini biasanya berkenaan dengan tugas-tugas atau pemeliharaan organisasi seperti pengarahan, tujuan, perintah, disiplin atau pertanyaan.

Sedangkan komunikasi dari bawahan biasanya untuk tujuan-tujuan tertentu seperti mengajukan pertanyaan memberikan balikan atau memberikan saran – saran. Komunikasi horisontal biasanya berhubungan dengan pemecahan masalah koordinasi, penyelesaian konflik dan desas-desus.

Faktor terakhir yang mempengaruhi jaringan komunikasi adalah proses serial dari pesan. Proses serial ini adalah suatu istilah komunikasi yang maksudnya selangkah demi selangkah atau dari orang kepada orang lain.

4. Keadaan saling tergantung

Ketergantungan antara satu bagian dengan bagian lainnya telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila satu bagian organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh ke bagian lainnya dan bahkan mungkin ke seluruh sistem organisasi. Implikasinya, bila pimpinan membuat suatu keputusan maka dia harus memperhitungkan implikasi keputusan ini terhadap organisasi secara menyeluruh.

Suatu organisasi juga tidak mungkin dapat bergerak oleh satu orang maupun satu bagian saja. Keterkaitan antar satu dengan lainnya yang menggerakkan organisasi, ketika keterkaitan tersebut semakin kuat maka organisasi juga tidak akan mudah goyah oleh masalah – masalah yang timbul. Ikatan yang kuat di dalam tubuh organisasi sendiri akan saling membantu tanpa harus diberi komando. Keadaan saling tergantung juga dapat membangun kesadaran bahwa suatu pekerjaan tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan dari individu atau bagian lainnya di dalam organisasi.

5. Hubungan

Organisasi adalah suatu sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian – bagian itu terletak pada tangan manusia. Oleh karena itu, hubungan manusia dalam organisasi menjadi penting. Sikap, *skill*, moral dari seseorang pengawas misalnya mempengaruhi dan dipengaruhi yang bersifat organisasi. Hubungan manusia dalam organisasi berkisar mulai yang sederhana yaitu hubungan di antara dua orang atau dyadic sampai kepada hubungan yang kompleks yaitu hubungan dalam kelompok-kelompok kecil, maupun besar, dalam organisasi. Thayer dalam Romli (2011:19)^[2] membedakan hubungan ini menjadi hubungan yang bersifat individu, kelompok dan hubungan organisasi. Lain halnya dengan Pace dan Bozen dalam Romli (2011:19)^[2] mereka menggunakan istilah hubungan interpersonal terhadap komunikasi yang terjadi dalam hubungan tatap muka. Dia membedakan empat macam komunikasi yaitu komunikasi dyadic (antara 2 orang), komunikasi serial yaitu komunikasi dyadic yang diperluas berupa satu seri, komunikasi kelompok kecil yaitu komunikasi antara 3-12 orang dan komunikasi audience atau komunikasi kelompok besar yang terdiri dari 13 orang lebih.

6. Lingkungan

Lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Lingkungan dibedakan menjadi lingkungan internal, yang terdiri dari karyawan, golongan fungsional dari organisasi, dan komponen organisasi lainnya seperti tujuan, produk, jasa dan lain – lain. Dan lingkungan eksternal adalah para pelanggan, konsumen, pesaing dan teknologi.

Komunikasi organisasi terutama berkenaan dengan transaksi yang terjadi dalam lingkungan internal organisasi yang terdiri dari organisasi dan budayanya, dan antara organisasi itu dengan lingkungan eksternalnya. Yang dimaksud dengan kultur organisasi adalah pola kepercayaan dan harapan dari anggota organisasi yang menghasilkan norma-norma yang membentuk tingkah laku individu dan kelompok dalam organisasi.

Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti, teknologi, ekonomi, undang-undang, dan faktor sosial. Dewasa ini organisasi harus memonitor faktor lingkungan yang berubah-ubah, maka organisasi memerlukan informasi baru. Informasi ini harus dapat mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan pertukaran pesan baik secara internal dalam unit-unit yang relevan maupun terhadap kepentingan umum secara eksternal.

7. Ketidakpastian

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

Ketidakpastian dalam suatu organisasi juga disebabkan oleh terlalu banyak informasi yang diterima daripada sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Oleh karena itu salah satu urusan utama dari komunikasi organisasi adalah menentukan dengan tepat berapa banyak informasi yang diperlukan untuk mengurangi ketidakpastian tanpa informasi yang berlebihan. Jadi ketidakpastian dapat disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang diperlukan dan juga karena terlalu banyak yang diterima

2.2 Motivasi Kerja

Teori ERG adalah kepanjangan dari *Existance*, *Relatedness*, dan *Growth*. Alderfer (Thoah, 2001: 204)^[3] mencoba memperluas teori Herzberg dan Maslow. Menurut Alderfer ada tiga kategori kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existance Need*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui sejumlah kondisi material, sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan. Contoh dari kebutuhan fisiologis dan keamanan adalah makan, minum, tempat tinggal, pakaian, keselamatan diri baik secara fisik maupun psikis, jaminan kerja, gaji, kondisi kerja.

b. Kebutuhan berhubungan (*Relatedness Need*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui komunikasi dan pertukaran pendapat antar individu yang terdapat di dalam organisasi. Sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan sosial. Kebutuhan berhubungan adalah kebutuhan manusia untuk menjalin hubungan sosial dengan teman, keluarga, rekan kerja, masyarakat di lingkungan sekitar dan orang – orang penting lainnya, serta perasaan untuk diakui keberadaannya.

c. Kebutuhan untuk berkembang (*Growth Need*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui keterlibatan dalam lingkungan kerja, yang di dalamnya mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki serta kemampuan untuk mempelajari hal yang baru untuk berkembang. Sehingga kebutuhan ini lebih dekat dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk berkembang adalah kebutuhan manusia untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan keinginan. Kebutuhan ini meliputi juga keinginan seseorang untuk mengerahkan segala yang kita punya agar lebih produktif dan kreatif.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana komunikasi organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut Suharsaputra (2012: 50)^[4], penelitian dengan metode kuantitatif berlandaskan pada paham empirisme positivisme, yang melihat bahwa kebenaran berada dalam fakta-fakta yang dibuktikan secara empiris. Penelitian ini juga menggunakan data yang di olah secara statistik. Geoffrey Marczyk (dalam Suharsaputra, 2012: 49)^[4] menyatakan bahwa, penelitian kuantitatif merupakan kajian yang menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan temuannya. Ciri utamanya mencakup pengukuran formal dan sistematis serta penggunaan statistik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono (2015:254)^[5] yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Sekaran dan Bougie (2013:97)^[6] mencoba menjelaskan mengenai studi deskriptif dan kausal, studi deskriptif menurut Sekaran dan Bougie adalah untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Kemudian studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Studi kausal dapat menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini peneliti memaparkan atau membahas mengenai analisa hasil dari penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan informasi yang akurat sesuai berdasarkan data yang telah penulis peroleh.

4.1 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi Organisasi

No	Sub Variabel	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Proses	3	1564	1800	86,8%	Sangat Baik
2	Pesan	6	3035	3600	84,3%	Sangat Baik
3	Jaringan	5	2546	3000	84,9%	Sangat Baik
4	Keadaan saling tergantung	3	1481	1800	82,2%	Baik
5	Hubungan	3	1586	1800	88,1%	Sangat Baik
6	Lingkungan	4	2034	2400	84,7%	Sangat Baik
7	Ketidakpastian	3	1576	1800	87,5%	Sangat Baik
Jumlah		27	13822	16200	85,3%	Sangat Baik

Sumber: Olahan Data Penulis (2017)

Pada tabel diatas adalah rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel komunikasi organisasi, yang diukur dengan 7 sub variabel dan 27 item pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa perolehan nilai presentase tertinggi terdapat pada sub variabel hubungan dengan presentase sebesar 88,1%. Sedangkan perolehan nilai presentase terendah terdapat pada sub variabel keadaan saling tergantung dengan presentase sebesar 82,2%. Secara keseluruhan pada tabel tersebut dapat dilihat total presentase pada variabel komunikasi organisasi sebesar 85,3%.

4.2 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Sub Variabel	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Kebutuhan akan keberadaan	4	2021	2400	84,2%	Sangat Tinggi
2	Kebutuhan berhubungan	6	3089	3600	85,8%	Sangat Tinggi
3	Kebutuhan untuk berkembang	3	1437	1800	79,8%	Tinggi
Jumlah		13	6547	7800	83,4%	Tinggi

Sumber : Olahan Data Penulis(2017)

Pada tabel diatas adalah rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja, yang diukur dengan 3 sub variabel dan 13 item pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa perolehan nilai presentase tertinggi terdapat pada sub variabel kebutuhan berhubungan dengan presentase sebesar 85,8%. Sedangkan perolehan nilai presentase terendah terdapat pada sub variabel kebutuhan untuk berkembang dengan presentase sebesar 79,8%. Secara keseluruhan pada tabel tersebut dapat dilihat total presentase pada variabel motivasi kerja sebesar 83,4%. Bila disajikan dalam garis kontinum, dapat dilihat pada gambar berikut ini.

4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel komunikasi organisasi (X) mempengaruhi variabel motivasi kerja (Y). Dalam melakukan penghitungan analisis koefisien determinasi, penulis menggunakan bantuan Software SPSS Statistics v23 dengan hasil sebagai berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.397	3.23303

Dengan nilai R sebesar 0,634, maka nilai koefisien determinasi nya sebesar 40,2%. Dari nilai koefisien determinasi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa peran atau kontribusi yang diberikan variabel Komunikasi Organisasi terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 40,2%.

4.4 Analisis Regresi Sederhana

Alat ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas adalah menggunakan regresi linier. Regresi linier memiliki dua kategori, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana digunakan

hanya untuk penelitian yang memiliki satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas (dalam Syofian, 2014: 284)^[7]. Dalam melakukan pengukuran analisis regresi sederhana, penulis menggunakan bantuan *Software SPSS Statistics v23* dengan rumusan hipotesis sebagai berikut.

Ho : $\rho = 0$; Komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

Ha : $\rho \neq 0$; Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

Kaidah pengujian : jika t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak.

Setelah data di uji menggunakan *SPSS 23 for Windows* diperoleh hasil yang menunjukkan tabel ANOVA dibawah ini.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.200	1	828.200	79.235	.000a
	Residual	1233.392	118	10.452		
	Total	2061.592	119			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan *SPSS 23 for Windows* (2017)

Dari tabel ANOVA dapat dilihat juga bahwa nilai signifikan 0,00 dan nilai taraf signifikan pada penelitian ini adalah 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian hasil uji selanjutnya adalah uji regresi linier sederhana. Pada tabel dibawah ini akan dapat diketahui apakah variabel komunikasi organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	7.652	5.278		1.450	.150	-2.800	18.103
TOTAL_X	.407	.046	.634	8.901	.000	.317	.498

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan *SPSS 23 for Windows* (2017)

Menurut Syofian (2014: 300)^[7] untuk menguji kevalidan persamaan regresi dapat menggunakan dua cara yaitu berdasarkan uji t dan berdasarkan teknik probabilitas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik probabilitas dengan rumusan hipotesis yang sudah dijelaskan sebelumnya. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0,000 karena taraf signifikan di uji dua sisi, maka nilai taraf signifikan menjadi 0,025. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan, jika nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari nilai taraf signifikan maka Ho ditolak.

5. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM

Jawa Barat, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab identifikasi masalah pada penelitian ini. Kesimpulan tersebut sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi di dalam Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat termasuk dalam kategori yang sangat baik sesuai dengan garis kontinum total variabel Komunikasi Organisasi. Sehingga Komunikasi Organisasi yang terjadi di dalam Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat telah berlangsung sangat baik. Sub variabel Komunikasi Organisasi dari teori Goldhaber dapat menjelaskan bahwa Komunikasi Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat berlangsung dengan sangat baik, dengan sub variabelnya adalah proses, pesan, jaringan, keadaan saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian.

2. Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat termasuk ke dalam kategori yang tinggi sesuai dengan garis kontinum total variabel Motivasi Kerja. Pada penelitian ini, sub variabel Motivasi Kerja dari teori ERG Alderfer dapat menjelaskan bahwa Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Barat telah memiliki Motivasi Kerja yang tinggi, dengan sub variabelnya yaitu kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan untuk berkembang.

3. Pada uji regresi linear sederhana didapatkan hasil bahwa Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kemudian didapatkan juga hasil besarnya korelasi variabel, korelasi variabel Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Daftar Pustaka

- [1] Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Romli, Komsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- [3] Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [4] Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- [5] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. Edisi 5. Chiches: John Wiley & Sons.
- [7] Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta. Kencana.