

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
(Pada Bagian Humas dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi
Jawa Tengah)**

Skripsi

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1 Fakultas
Bahasa dan Ilmu Komunikasi



oleh:

AHMAD NAUFAL RAFI'I

32801900008

**FAKULTAS BAHASA DAN ILMU KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Naufal Rafi'i

NIM : 32801900008

Fakultas : Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Pada Bagian Humas Dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah)”

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan gambar plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk digunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 24 Juli 2023

Penulis,



Ahmad Naufal Rafi'i

32801900008

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Pada Bagian Humas Dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah)

Nama : Ahmad Naufal Rafi'i

Nim : 32801900008

Telah diperiksa dan disetujui oleh Pembimbing :

Semarang, 24 Juli 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Mubarok, S.Sos., M.Si

Dian Marhaeni Kurdaningsih, S.Sos., M.Si

NIK. 211108002

NIK. 211108001

Mengetahui

Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi



Trimannah S.Sos,M.Si

NIK. 211109008

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Pada Bagian Humas Dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah)

Nama Mahasiswa : Ahmad Naufal Rafi'i

NIM : 32801900008

Telah diperiksa dan disetujui oleh Pembimbing

Dinyatakan sah dan telah lulus dalam ujian skripsi pendidikan strata-1

Semarang, 24 Juli 2023


Penulis,



Ahmad Naufal Rafi'i

32801900008

Dosen Penguji:

1. Urip Mulyadi S.I.Kom, M.I.Kom ()
NIK. 211115018
2. Mubarak, S.Sos., M.Si ()
NIK. 211108002
3. Dian Marhaeni Kurdaningsih, S.Sos., M.Si ()
NIK. 211108001

Mengetahui
Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi



Trimannah S.Sos.M.Si

NIK. 211109008

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (PADA BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH)

Ahmad Naufal Rafi'i

32801900008

Motivasi pegawai memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai pada sebuah organisasi, motivasi pegawai dapat berkembang jika dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor setda provinsi jawa tengah.

Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah penelitian yakni Adakah pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angkèt) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jawaban dari responden terhadap kuesioner (angket) yang dibagikan pada 60 responden yang diambil secara random sampling. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan hasil SPSS versi 2.4 adalah valid dan reliable dan data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, dan pengujian koefisien determinasi, dengan uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan Komunikasi organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah, Gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah, Komunikasi organisasi dan Gaya kepemimpinan secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Setda Provinsi Jawa Tengah.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION

**(IN THE PUBLIC RELATIONS AND PROTOCOL SECTION OF
THE GENERAL BUREAU OF THE REGIONAL SECRETARIAT
OF CENTRAL JAVA PROVINCE)**

Ahmad Naufal Rafi'i

32801900008

Employee motivation has an important role in supporting employee performance in an organization, employee motivation can develop if it is influenced by organizational communication and leadership style. This study aims to determine and analyze the effect of organizational communication and leadership style on employee motivation at the Regional Secretariat Office of Central Java Province.

This study departs from the formulation of the research problem, namely Is there an influence of Organizational Communication and Leadership Style on Employee Work Motivation. This type of research is a type of quantitative research using survey research methods and data collection in this study using a questionnaire (angkèt) in the form of written statements given to respondents. The data obtained in this study were based on the answers from the respondents to the questionnaire (questionnaire) distributed to 60 respondents who were taken by random sampling. The data analysis in this study used the Validity and Reliability Tests using SPSS version 2.4. The results were valid and reliable and the data were analyzed using regression analysis, and testing the coefficient of determination, with t-test and f-test.

The results of this study indicate that organizational communication partially has a significant effect on employee motivation at the regional secretariat office of Central Java Province, leadership style partially does not have a significant effect on employee motivation at the Central Java Regional Secretariat office, organizational communication and leadership style as a Together (simultaneously) has a significant influence on employee motivation at the Regional Secretariat office of Central Java Province.

Keywords: Organizational Communication, Motivation, Leadership Style

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Naufal Rafi'i

NIM : 32801900008

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Bahasa dan Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi~~* dengan judul :

"PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Pada Bagian Humas dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah)"

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 juli 2023

Yang menyatakan,



(Ahmad Naufal Rafi'i)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO

“Lelah itu pasti, akan tetapi menyerah bukan sebuah solusi”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang Pertama dan Utama

Alhamdulillah rabbil alamin, Segala Puji bagi Allah SWT atas segala nikmat, rezeki, karunia dan ridho-nya, segala restu dan kemudahan yang diberikan kepada Penulis selama hidup ini, sehingga Skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Yang terkasih dan Segalanya, Ibu dan Bapak

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada Ibu dan Bapak sebagai tanda terima kasih, rasa hormat dan bakti yang tak terhingga. Banyak yang ingin diungkapkan, namun mungkin tidak bisa dicurahkan satu persatu. Yang pasti saya amat berterima kasih kepada Ibu dan Bapak yang selalu mendukung setiap langkah kehidupan saya dan selalu percaya dengan apa yang saya lakukan selama ini. Terima kasih atas kasih sayang, motivasi, doa dan restu yang selama ini kalian berikan, semoga doa – doa dan harapan kalian dapat Penulis wujudkan di kemudian hari.

Tak lupa, untuk Sahabat – sahabat terbaik

Terima kasih telah menjadi sahabat yang setia menemani, menyemangati, selalu ada di hidup penulis dan menjadi tempat yang aman dan saling menguatkan. Canda, tawa kalian menjadi obat yang dapat mengembalikan semangat penulis. Skripsi ini dapat terselesaikan juga berkat dari semangat yang kalian berikan.

KATA PENGANTAR

Segala puji kehadiran Allah SWT, Atas segala karunia, nikmat dan Ridhonya, sehingga skripsi penelitian dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (pada Bagian Humas dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah)” ini dapat selesai dengan baik. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada :

1. Allah SWT, yang senantiasa memberi Rahmat, rezeki, kekuatan, kesabaran serta pertolongan yang tiada habisnya.
2. Kedua orang tua yang selalu mendukung dan memberi masukan kepada penulis dalam setiap kegiatan, kasih sayang dan doa untuk penulis setiap saat sehingga penulis mampu melewati hari-hari selama menyusun skripsi dengan baik.
3. Ibu Trimanah, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi.
4. Bapak Urip Mulyadi, S.I.Kom., M.I.Kom selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi sekaligus sebagai Dosen Wali, Terima kasih atas bimbingannya selama penulis berkuliah.
5. Bapak Mubarak, S.Sos., M.Si. selaku Dosen pembimbing I dan Ibu Dian Marhaeni Kurdaningsih, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan

skripsi ini.

6. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kantor Bagian Humas dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang Telah memberikan kesempatan penulis melakukan penelitian sehingga penulis mendapatkan ilmu yang berguna untuk kedepannya.
7. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Mas Rudi Handoyo, A.Md.I.K (Pranata Hubungan Masyarakat Terampil). Yang sudah membantu penulis menyusun skripsi.
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Civitas Akademik Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Sultan Agung, terima kasih telah banyak memberikan ilmu, bimbingan dan pengalaman yang tak terhingga dan sangat berharga selama masa kuliah.
9. Teman – teman Ilkom 2019 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih sudah berjuang dalam menuntut ilmu bersama penulis selama ini, semoga hubungan baik kita terus terjalin.
10. Sahabat Penulis selama masa perkuliahan Nopel, Lucky, Ucup, Fahmi, Krisdianto, Zainul, Haris, Mutiara, Noviandini, dan putri terima kasih telah berproses bersama dan mewarnai perjalanan penulis selama berkuliah dan di genuk, dukungan, canda tawa serta kehadiran kalian sangat berarti bagi penulis.

11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis selama ini dan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih sedalam – dalamnya untuk kalian semua.

Akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan serta dukungannya, semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT dan dapat memberikan manfaat yang cukup berharga bagi pembaca.



Semarang, 24 Juli 2023

Ahmad Naufal Rafi'i
32801900008

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Teori	6
1.5.1 Paradigma penelitian	6
1.5.2 <i>State Of The Art</i>	7
1.5.3 Teori Strategi Komunikasi Organisasi Menurut Sendjaja	16
1.5.4 Komunikasi Organisasi	19
1.5.5 Gaya Kepemimpinan	24
1.5.6 Motivasi Kerja Pegawai	31
1.6 Kerangka berpikir	35
1.7 Hipotesis	37
1.8 Definisi Konsep	38
1.9 Definisi Operasional	42
1.10 Metode Penelitian	48
1.10.1 Tipe Penelitian.....	48
1.10.2 Populasi dan Sampel	48
1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	49

1.10.4	Jenis Sumber Data	50
1.10.5	Skala Pengukuran	51
1.10.6	Instrumen Penelitian.....	52
1.10.7	Teknik Analisis.....	54
BAB II	59
DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	59
2.1	Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Jawa Tengah	59
2.2	Dasar Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah	60
2.3	Visi dan Misi.....	60
2.4	Fungsi, Dan Kedudukan SETDA Provinsi Jawa Tengah.....	61
2.5	Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Tengah.....	61
2.6	Fungsi Biro Umum	62
2.7	Bagian Hubungan Masyarakat Dan Protokol.....	63
2.8	Tugas Bagian Hubungan Dan Protokol Biro Umum	63
2.9	Kegiatan Liputan Dan Dokumentasi.....	64
2.10	Kegiatan Publikasi Dan Hubungan Media.....	64
BAB III	66
TEMUAN PENELITIAN	66
3.1	Karakteristik responden	66
3.2	Komunikasi organisasi.....	68
3.3	Gaya kepemimpinan	78
3.4	Motivasi Kerja Pegawai.....	92
3.5	Interval Kelas	96
3.5.1	Interval Kelas Variabel Komunikasi Organisasi (XI)	97
3.5.2	Interval Kelas Variabel gaya kepemimpinan (X2).....	98
3.5.3	Interval Kelas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)	99
BAB IV	101
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	101
4.1	Hasil Penelitian	101
4.1.1	Uji kualitas data	101
4.1.2	Uji Asumsi Klasik.....	105
4.1.3	Uji Hipotesis	108
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	113

BAB IV	124
PENUTUP	124
5.1 Kesimpulan	124
5.2 Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	129



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 State Of The Art	7
Tabel 1. 2 definisi operasional	43
Tabel 1. 3 Skala Pengukuran	52
Tabel 3. 1 proses penyebaran dan penerimaan kuesioner.....	66
Tabel 3. 2 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 3. 3.....	68
Tabel 3. 4.....	69
Tabel 3. 5.....	69
Tabel 3. 6.....	70
Tabel 3. 7.....	71
Tabel 3. 8.....	72
Tabel 3. 9.....	73
Tabel 3. 10.....	74
Tabel 3. 11.....	74
Tabel 3. 12.....	75
Tabel 3. 13.....	76
Tabel 3. 14.....	77
Tabel 3. 15.....	77
Tabel 3. 16.....	78
Tabel 3. 17.....	79
Tabel 3. 18.....	80
Tabel 3. 19.....	81
Tabel 3. 20.....	82
Tabel 3. 21.....	83
Tabel 3. 22.....	84
Tabel 3. 23.....	85
Tabel 3. 24.....	86
Tabel 3. 25.....	87
Tabel 3. 26.....	87
Tabel 3. 27.....	88
Tabel 3. 28.....	89
Tabel 3. 29.....	90
Tabel 3. 30.....	91
Tabel 3. 31.....	92
Tabel 3. 32.....	93
Tabel 3. 33.....	94
Tabel 3. 34.....	94
Tabel 3. 35.....	95
Tabel 3. 36.....	97

Tabel 3. 37	99
Tabel 3. 38	100
Tabel 4. 1	101
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas	104
Tabel 4. 3 Uji normalitas nilai pretest One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	105
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas.....	107
Tabel 4. 5 Uji Parameter Individual (Uji Stasistik t).....	108
Tabel 4. 6 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai	109
Tabel 4. 7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai.....	110
Tabel 4. 8 Uji Signifikasi Simultan (Uji statistik F).....	112
Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi.....	113



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mempersembahkan pelayanan kepada masyarakat secara luas Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah Menyelenggarakan layanan sesuai dengan prosedur operasional standar, hadirnya bagian Humas dan Protokol di Biro Umum memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas termasuk persiapan, koordinasi, penyusunan, dan evaluasi kebijakan daerah, koordinasi tugas dari perangkat daerah, pemantauan dan penilaian pelaksanaan kebijakan daerah, administrasi layanan dan pengembangan sumber daya ASN dalam konteks komunikasi masyarakat dan protokol. Bagian Komunikasi Masyarakat dan Protokol terdiri dari tiga subdivisi, yaitu Subdivisi Pelaksanaan Acara Liputan dan Dokumentasi, Subdivisi Publikasi dan Hubungan Media, serta Subdivisi Protokol. Tugas-tugas tersebut dilaksanakan secara berkolaborasi antara pimpinan dan pegawai yang ada di kantor tersebut. Kehadiran pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan mampu berkoordinasi dengan pimpinan akan menghasilkan output tujuan dengan baik sebaliknya jika didapati pegawai yang tidak memiliki motivasi dan kurang berkoordinasi dengan pimpinan maka akan menghasilkan output tujuan yang tidak maksimal sehingga sosok pemimpin sangat diperlukan.

Menurut (Edy, 2014) "Kepemimpinan merupakan aktivitas di mana seseorang mengarahkan, memberikan arahan, memengaruhi, dan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan.", cara seorang pemimpin seperti

inilah yang diharapkan ada dan menjadi inspirasi bagi suatu organisasi atau pemerintahan agar tujuannya tercapai dengan baik. Faktanya tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan sebagaimana tersebut di atas sehingga masing masing orang atau pemimpin Mempunyai gaya kepemimpinan yang bervariasi dari satu individu ke individu lainnya.

Disisi lainnya banyaknya pegawai juga memiliki dinamika tugas-tugas yang beragam di antara satu dengan yang lainnya.. Menurut KBBI Pegawai Merupakan individu yang bekerja di dalam entitas pemerintah (perusahaan, dsb.). Pegawai memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas Sesuai dengan petunjuk dan panduan yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga keberhasilan pegawai juga menjadi tolak ukur keberhasilan pimpinan. Karena itu, perlunya terjalin komunikasi yang efektif antara pimpinan beserta pegawai.

Di dunia institusi atau pemerintahan struktur kepemimpinan telah tertata rapi dan diatur oleh undang-undang, sehingga antara pimpinan dan dan pegawai telah memiliki tugas dan fungsi sendiri-sendiri. Seluruh tugas pegawai adalah menjalankan perintah dari pimpinan oleh sebab itu, hubungan yang efisien antara atasan dan karyawan menjadi penting untuk mencapai tujuan secara optimal. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai yang dimaksud adalah Komunikasi efektif adalah ketika pesan yang diberikan oleh komunikator atau atasan dapat diterima dengan jelas dan sejalan oleh komunikan atau karyawan, mencegah terjadinya kebingungan atau salah interpretasi. Berkomunikasi secara efisien menunjukan seorang pimpinan beserta pegawai mempunyai pemahaman yang sama satu sama lain.

Antara karyawan maupun pegawai dan pimpinan memiliki jumlah yang tidak sepadan, pegawai memiliki jumlah yang besar dibandingkan pimpinan untuk menjembatani agar seluruh pegawai atau karyawan harus mampu dikendalikan oleh seorang pimpinan. Sehingga seorang pimpinan di uji untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta memotivasi pegawai dengan baik,, karena dengan kemampuan komunikasi yang baik dan kemampuan memotivasi yang baik seorang pemimpin akan memudahkan dalam mencapai tujuan.

Motivasi yang dimaksud adalah motivasi pegawai, menurut (Sadili, 2013), “Motivasi merupakan langkah memengaruhi atau mendorong individu maupun tim kerja dari eksternal supaya pegawai bersedia menjalankan tugas yang telah ditentukan.”. Merujuk pada orientasi tersebut pentingnya pegawai memiliki motivasi yang kuat agar memiliki semangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Tentunya motivasi kerja pegawai perlu diturunkan dalam indikator yang lebih rinci, berdasarkan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Fadillah et al., 2013) Indikator Motivasi Kerja pegawai terdiri dari: 1. Kewajiban Menyandang kewajiban pribadi yang tinggi terhadap tugasnya. 2. Kinerja Optimal Melaksanakan aktivitas atau tugas dengan optimal. 3. Kemajuan Karir Keinginan untuk memperoleh gaji yang sepadan dengan pekerjaannya. 4. Penghargaan atas Kinerja Keinginan untuk menerima gaji yang lebih tinggi dari rata-rata. 5. Tantangan Pekerjaan Keinginan untuk menguasai pekerjaan yang menantang dalam bidangnya.

Berdasarkan data skunder karyawan yang bertugas di unit Humas dan Protokol pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah didapati perbedaan

jenjang pendidikan antara pimpinan dan bawahannya, hal ini rata-rata pendidikan para pimpinan adalah jenjang Strata 2 bahkan ada yang sudah doktoral sedangkan para pegawai masih berpendidikan Strata 1, selain itu karena lembaga ini adalah lembaga pemerintahan maka komunikasi yang terbangun adalah struktural yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan. Dengan kondisi ini secara tak langsung akan berpengaruh terhadap model komunikasi dan gaya kepemimpinan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena situasi tersebut, dibutuhkan penelitian yang lebih mendalam. apakah faktor komunikasi organisasi dan pemimpin memiliki mempengaruhi yang kuat sehingga motivasi pegawai pada posisi tinggi.

Berdasarkan deskripsi tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh komunikasi pemimpin pada kantor di unit Humas dan Protokol pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan judul PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Pada Bagian Humas dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian tersebut diatas pertanyaan penelitian (research question) adalah:

- 1.2.1 Apakah Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Divisi Hubungan Masyarakat dan Protokol di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?

1.2.2 Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Divisi Hubungan Masyarakat dan Protokol di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?

1.2.3 Apakah Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Divisi Hubungan Masyarakat dan Protokol di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Divisi Hubungan Masyarakat dan Protokol di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah

1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Divisi Hubungan Masyarakat dan Protokol di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah

1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Divisi Hubungan Masyarakat dan Protokol di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara teoritis

Dapat menjadi faedah bagi perkembangan ilmu komunikasi pada Fakultas Bahasa Dan Ilmu Komunikasi khususnya bagi yang berminat pada pengembangan ilmu komunikasi di UNISSULA sehingga berfungsi sebagai acuan untuk penelitian yang sejenis yang akan dilakukan di masa depan.

1.4.2 Secara Praktisi

Secara Praktis Memberikan masukan yang bermanfaat bagi kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah yang diharapkan mampu menjadi motivasi bagi pegawai lain untuk berkembang.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Paradigma penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan positivisme, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (P. D. Sugiyono, 2017) Metode Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berakar pada pandangan positivisme, digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data dengan pendekatan statistik atau kuantitatif, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Menurut (Suharsaputra, 2012) Dalam penelitian kuantitatif, paradigma positivistik terdiri dari tiga aspek utama. Pertama, memberikan penjelasan atau pemahaman yang tegas terkait suatu peristiwa atau situasi. Kedua, menggunakan data dalam bentuk angka atau nilai numerik sebagai dasar untuk analisis. Ketiga, melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik.

1.5.2 State Of The Art

Berdasarkan riset penulis menemukan sejumlah penelitian yang berkaitan dengan penelitian saat ini, beberapa diantaranya akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 State Of The Art

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	penelitian Yusmiyaty Tonapa (2013)	Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh komunikasi (X1) • Terhadap semangat kerja pegawai (Y) 	(1). Walaupun tidak terjadi peningkatan yang signifikan, dampak dari komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur dapat diidentifikasi. Hasil analisis menunjukkan $\hat{Y} = 1.054 + 0.638X$, yang menunjukkan bahwa tiap peningkatan satu

				<p>poin dalam komunikasi pemimpin akan membawa kenaikan sebesar 0,638 dalam semangat kerja pegawai di kantor tersebut. (2). Variabel komunikasi pemimpin memberikan sumbangan sebesar 49,6% terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, sementara sisanya, sebesar 53,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. (3). Melalui analisis deskriptif persentase,</p>
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>diketahui bahwa variabel komunikasi pemimpin mendapat penilaian yang sangat baik dengan rata-rata skor 40,58 atau persentase 81,10%. Indikator yang paling kuat berhubungan adalah hubungan baik antara pemimpin dan pegawai, sementara indikator yang paling lemah adalah kepercayaan pegawai terhadap pesan dari pimpinan.</p>
2.	Ismala Sari, Nurdin (2016)	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi internal (X1) • Motivasi kerja 	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan VI</p>

			<p>pegawai(Y)</p>	<p>Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berada dalam kategori yang sangat positif. Ini mengindikasikan bahwa kondisi ini mencerminkan bahwa motivasi kerja pegawai telah mencapai hasil yang diharapkan oleh lembaga. Pernyataan ini diperkuat oleh skor rata-rata pada setiap dimensi dari variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai), yang semuanya masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini secara spesifik terlihat pada dimensi motivasi kerja pegawai seperti</p>
--	--	--	------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				semangat kerja, rasa tanggung jawab, partisipasi aktif, dan kreativitas.
3.	Lutfi Rizki Pradana (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Jember	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan (X1) • Komunikasi pimpinan (X2) • kinerja pegawai (Y) 	(1) Secara langsung dan signifikan, gaya kepemimpinan (X1) mempengaruhi motivasi kerja (Z) pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember; (2) Komunikasi dari pimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap motivasi kerja (Z) pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember; (3) Gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki

				<p>pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember; (4) Komunikasi dari pemimpin (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara langsung dan signifikan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember; (5) Motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember; (6) Gaya kepemimpinan (X1)</p>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui pengaruh dari motivasi kerja (Z) pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember; dan (7) Komunikasi pimpinan (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui pengaruh dari motivasi kerja (Z) pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.
4.	Endang Haryati, Lulu	Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi (X1) • Motivasi kerja 	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa setelah melakukan diskusi

	Kesumade wi (2015)	Kerja Karyawan Pada Pt Swasti Tunggal Mandiri Medan	karyawan (Y)	tentang dampak komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Swasti Tunggal Mandiri, kesimpulan dapat diambil. Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian, terlihat bahwa elemen komunikasi diagonal memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,56. Ini menandakan bahwa komunikasi antar departemen telah berjalan dengan baik, mencerminkan adanya hubungan yang kuat antara berbagai departemen.
--	-----------------------	--------------------------------------------------------------------	-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,519) melebihi nilai t tabel (2,056), menghasilkan penolakan terhadap H_0. Ini menandakan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (independen) dan motivasi (dependen). Validitas analisis menunjukkan bahwa semua elemen dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, dan uji reliabilitas menunjukkan nilai alpha cronbach sebesar 0,955, menunjukkan</p>
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				reliabilitas yang sangat tinggi dalam penelitian ini.
--	--	--	--	-------------------------------------------------------

Dari studi sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa Pada penelitian (Tonapa, 2013), Fokus dari penelitian ini adalah dampak yang dihasilkan oleh komunikasi yang dilakukan oleh para pemimpin terhadap semangat kerja para pegawai. sedangkan penelitian (Ismala sari, Nurdin, 2016) fokus pada penelitian pengaruh komunikasi internal pada motivasi kerja pegawai, pada penelitian (Rizki Pradana, 2016) fokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, pada penelitian (Haryati & Kesumadewi, 2015) fokus pada Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sedangkan pada skripsi penelitian ini fokus pengaruh komunikasi organisasi dan gaya pemimpin pada motivasi kerja. Sehingga pada penelitian ini memiliki fokus penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya selain itu terdapat perbedaan tempat, waktu, orang, dan analisis penelitiannya.

1.5.3 Teori Strategi Komunikasi Organisasi Menurut Sendjaja

Definisi komunikasi yang terjalin dalam organisasi menurut pandangan Wiryanto (NOPILLO, 2013) Ini adalah proses pertukaran serta penerimaan pesan yang terjadi di dalam lingkungan organisasi, baik dalam kerangka kelompok resmi maupun sebaliknya. di dalam struktur organisasi. Komunikasi dalam bentuk sifatnya resmi merupakan bentuk komunikasi yang diberikan izin

di dalam organisasinya dan berfokus pada kepentingan organisasi. Isinya meliputi informasi mengenai operasi internal organisasi, tingkat produktivitas, serta berbagai tugas yang diperlukan dalam lingkungan organisasi. Sementara itu, komunikasi informal merujuk pada interaksi yang diakui dalam hal sosial. Fokusnya bukanlah pada organisasi secara keseluruhan, melainkan lebih kepada individu-individu anggota. (Djuarsa, 1994) dan lihat dari bukunya “Teori komunikasi” Komunikasi yang terdapat di organisasi merujuk pada interaksi manusia (*human communication*) yang telah terjadi di dalam lingkungan kelompok organisasi.

Pada umumnya, peran komunikasi di dalam struktur organisasi menurut (Djuarsa, 1994) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Informatif

Bisa dilihat bahwa organisasi bisa dianggap sebagai sistem pemrosesan informasi. Oleh karena itu, semua karyawan perusahaan mengantisipasi memiliki akses ke informasi yang lebih komprehensif, berkualitas tinggi, dan cepat. Dengan pengetahuan ini, setiap karyawan perusahaan lebih siap untuk melakukan pekerjaannya tepat waktu dan benar.

2. Fungsi Regulatif

Peran ini memiliki hubungan dengan standar yang memandu struktur organisasi. Peran regulasi dipengaruhi oleh dua aspek, yaitu:

- a. Terhubung dengan individu-individu yang berada di tingkat manajerial, yang memiliki kekuasaan untuk mengelola semua informasi yang disampaikan. Mereka juga memberikan arahan atau instruksi untuk memastikan pelaksanaan perintah-perintah mereka sebagaimana yang seharusnya.
- b. Terhubung dengan pesan, yakni pesan regulatif yang pada intinya mengarah pada aspek pekerjaan. Ini berarti, rekan kerja membutuhkan ketegasan mengenai peraturan-peraturan terkait tugas-tugas yang diizinkan dan tidak diizinkan untuk dilakukan.

3. Fungsi Persuasif

Memiliki otoritas dan otoritas tidak selalu menghasilkan hasil yang Anda harapkan saat memimpin organisasi. Menghadapi fakta ini, banyak pemimpin cenderung lebih memilih persuasi daripada arahan langsung untuk karyawan mereka. Hal ini disebabkan karena kerja yang dilakukan secara sukarela oleh pekerja cenderung menumbuhkan rasa keterlibatan yang lebih dalam daripada ketika pemimpin secara teratur menjalankan kekuasaan dan kontrol.

4. Fungsi Integratif

Semua organisasi berupaya untuk menghadirkan jalur yang memfasilitasi karyawan dalam menjalankan tugas dan

pekerjaan mereka secara efektif. Terdapat dua jalur komunikasi yang dapat mengakomodasi tujuan ini, yaitu:

- a. Saluran komunikasi resmi seperti publikasi khusus dalam struktur organisasi tersebut (*buletin, newsletter*) serta laporan progres organisasi.
- b. Saluran komunikasi nonresmi seperti percakapan pribadi saat waktu istirahat kerja, kompetisi olahraga, atau kegiatan perjalanan bersama. Pelaksanaan tindakan-tindakan ini akan memicu minat yang lebih tinggi pada pihak karyawan untuk terlibat dalam organisasi.

1.5.4 Komunikasi Organisasi

- a. Definisi Komunikasi

Proses komunikasi organisasi meliputi pengiriman, penerimaan, serta pertukaran informasi dan pesan, dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati oleh semua anggota dan pimpinan organisasi.

Komunikasi adalah aksi saling bertukar informasi antara dua individu atau lebih, atau sering disebut sebagai pertukaran gagasan dan pandangan yang diungkapkan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan, dengan tujuan agar informasi tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku (Andriyani et al., 2018). Organisasi adalah sekelompok individu yang bekerja secara kolektif dan bergantung antara individu dan dan individu lainnya untuk mencapai tujuan yang sama (Duha, 2018) Komunikasi organisasi melibatkan individu yang

mengirim dan menerima gagasan di lingkungan kelompok, baik dalam kerangka resmi ataupun tidak resmi organisasi (Subkhi & Jauhar, 2013). Proses komunikasi organisasi adalah interaksi dengan selalu berkomunikasi dalam rangkaian agar selalu terhubung, dimana mereka saling bergantung untuk menghadapi situasi lingkungan yang tidak dapat diprediksi atau selalu mengalami perubahan (Subkhi & Jauhar, 2013).

Jadi diambil dari kesimpulan diatas adalah pengertian Komunikasi organisasi merupakan aksi saling bertukar informasi antara individu-individu di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku, dalam suatu konteks dimana mereka berinteraksi secara saling bergantung untuk menghadapi situasi lingkungan yang tidak pasti..

b. Pentingnya komunikasi organisasi

Komunikasi dalam sebuah organisasi bisa di definisikan dari eksekusi serta interpretasi pesan di antara unit-unit komunikasi yang saling berhubungan dalam organisasi tertentu. Komunikasi di dalam organisasi merupakan langkah membentuk arti dari komunikasi yang mendirikan, mengayomi, serta mengubah suatu kelompok organisasi. Hierarki di dalam suatu kelompok cenderung memainkan peran dalam mempengaruhi komunikasi, sehingga komunikasi dari bawahan ke atasan berbeda dengan komunikasi di antara sesama.

Dalam struktur organisasi, seorang pemimpin berperan sebagai pemberi informasi. Kepemimpinan yang baik biasanya mempunyai kapabilitas cara bicara secara efisien, dan ini berarti dapat membangkitkan partisipasi dari bawahan. Kemampuan komunikasi ini mencakup aspek komunikasi lisan dan *nonverbal*. Kemampuan komunikasi lisan yang baik dapat dipraktikkan melalui penggunaan kata-kata yang ramah, sopan, serta lembut. Sementara komunikasi *nonverbal* mampu mengantarkan gagasan-gagasan abstrak seperti kebenaran, keadilan, etika, dan agama melalui ekspresi tubuh.

Peran komunikasi di dalam organisasi adalah alat untuk mengintegrasikan tugas-tugas yang telah diatur secara terstruktur. Menurut (Bangun, 2012a), Terdapat empat peranan komunikasi di dalam organisasi, yang meliputi:

- 1) Fungsi Pengawasan, merupakan aspek integral di setiap organisasi yang diatur oleh struktur dan hierarki manajemen. Dalam rangka menjalankan garis komando ini, bila seorang karyawan berbicara kepada atasannya terkait isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan tugas dan panduan perusahaan, komunikasi ini telah menjalankan peranan pengawasan. Di samping itu, komunikasi yang tidak formal juga memiliki potensi untuk mengatur tindakan. Sebagai contoh, jika kelompok-kelompok kerja merasa ada anggota yang menghasilkan produk dalam jumlah berlebihan sehingga

memengaruhi citra sektor lain, mereka secara tidak resmi telah berkomunikasi untuk mengendalikan perilaku individu tersebut.

- 2) Sebagai Motivasi, melalui penyampaian instruksi kepada staf mengenai tindakan yang perlu diambil, pencapaian individu dalam prestasi, dan metode yang dapat meningkatkan hasil pekerjaan. Merumuskan tujuan yang lebih rinci dan memotivasi staf untuk menunaikan tugas-tugas mereka dengan baik akan mengilhami semangat lebih tinggi dalam bekerja, memacu motivasi, dan sesuai dengan interaksi.
- 3) Ekspresi Emosi, perorangan dan grup di dalam sebuah organisasi adalah elemen awal yang berinteraksi dalam lingkungan sosial. Proses komunikasi di dalam organisasi ini menjadi fondasi bagi masing-masing individu atau kelompok di dalamnya untuk mengungkapkan kekecewaan atau kepuasan mereka. Oleh karena itu, komunikasi menjadi alat untuk mengungkapkan emosi sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan sosial.
- 4) Pemberian Informasi, peran ini terkait dengan prosedur menentukan keputusan. Informasi dapat didistribusikan melalui pertukaran komunikasi untuk membantu orang atau kelompok membuat keputusan. Tidak mungkin untuk mengatakan mana dari keempat peran ini yang lebih penting dari yang lain. Semua fungsi ini memiliki relevansi yang unik. Contohnya, agar

individu atau kelompok mampu menjalankan tugas dengan efektif dan memberikan wadah bagi ekspresi emosi, ini dapat membantu dalam mengambil keputusan yang tepat. Dapat disimpulkan bahwa setiap fungsi saling berhubungan satu sama lain.

c. Macam-macam Komunikasi Organisasi

Menurut (Mulyana, 2013) adapun beberapa jenis komunikasi organisasi, adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi ke Bawah

Interaksi yang dilakukan dari Atas ke Bawah mengacu pada transmisi informasi dari atasan ke bawahan. Sebagian besar komunikasi ini digunakan untuk menyampaikan instruksi tentang tugas dan menjaga kondisi kerja tetap bijaksana. Komunikasi dari Atas ke Bawah melakukan berbagai fungsi, termasuk memberi perintah, mengkondisikan, memotivasi, dan mengevaluasi.

2) Komunikasi ke Atas

Aliran komunikasi dari bawahan ke atasan, atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, disebut sebagai komunikasi dari bawah ke atas. Kecuali mereka yang berada di level teratas, setiap anggota tim di perusahaan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi ke atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk mengungkapkan pendapat, mengajukan pertanyaan, dan menawarkan umpan balik.

3) Komunikasi Horizontal

Pertukaran komunikasi antara orang-orang dalam organisasi yang memiliki tingkat kekuasaan yang sama dikenal sebagai komunikasi horizontal. Menurut peran masing-masing departemen, arus pesan horizontal di dalam perusahaan diarahkan..

4) Komunikasi Lintas Saluran

eksekutif dan karyawan lainnya berinteraksi. Rute komunikasi lintas vertikal dan horizontal digunakan dalam komunikasi semacam ini. Misalnya, seorang karyawan junior dapat berbicara langsung dengan atasannya, serta menghubungi pekerja senior di departemen lain melalui telepon, email, atau kunjungan langsung, untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan.

1.5.5 Gaya Kepemimpinan

Pemimpin sering disebut sebagai pemimpin, kepemimpinan adalah abstraksi dari tindakan-tindakan pemimpin dan prinsip-prinsip kepemimpinan dengan menelaah asal usul munculnya pemimpin, karakteristik utama pemimpin, tanggung jawab inti pemimpin, dan norma-norma etika dalam kepemimpinan.

Menurut Henry Pratt dalam (Kartono, 2016), Seorang pemimpin adalah individu yang mengemban peran kepemimpinan melalui inisiasi perilaku sosial yang melibatkan pengaturan, pengarahan, organisasi, atau pengendalian usaha atau usaha orang lain. Ini dapat dilakukan melalui prestise, wewenang, atau

kedudukan yang dimiliki, dia juga menjadi seorang pembimbing yang memimpin pengikutnya yang didukung dengan bantuan kualitas persuasif.

Kepemimpinan pada dasarnya memiliki Kemampuan untuk mengembangkan, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan individu lain sehingga mereka dapat berkolaborasi untuk mencapai sasaran. Kepemimpinan juga memiliki dampak pada aspek sosial, senang dalam bekerja, keselamatan, kualitas pengalaman berkerja, dan terutama kinerja keseluruhan anggota.

Kepemimpinan adalah atribut fundamental yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengemban tugas-tugas individu maupun kolektif, yang pada gilirannya membentuk suatu pola perilaku. Pemimpin memiliki jati diri untuk memimpin dengan maksud untuk, mengendalikan, mengatur, dan memengaruhi rekan kerja agar mereka dapat bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Jadi diambil dari kesimpulan diatas dapat diartikan pemimpin disebut juga leader yang mempunyai kemampuan untuk memprakarsai tingkah laku sosial dengan membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain menciptakan suatu pola tindakan agar dapat berkolaborasi guna mencapai tujuan, kepemimpinan adalah pengejawantahan perilaku pemimpin dan prinsip-prinsip kepemimpinan melalui referensi pada sejarah munculnya pemimpin, karakteristik inti pemimpin, tugas pokok kepemimpinan, dan etika profesi dalam kepemimpinan.

a. Gaya Kepemimpinan

Cara atau gaya seseorang memimpin yaitu pendekatan lalu digunakan pemimpin dalam menghadapi dan memberikan dukungan kepada staf atau bawahannya, yang sering kali beragam pada setiap orang dan cenderung berfluktuasi. Citra seorang pemimpin dapat diukur melalui faktor-faktor seperti kemampuan seseorang dalam mencapai hasil sesuai tujuan.

Kepemimpinan memiliki dampak terhadap perilaku individu lain dalam lingkungan kerjanya dengan menggunakan wewenang. Kepemimpinan adalah kombinasi dari keterampilan dan kapabilitas seseorang yang menduduki posisi dalam suatu pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi model dan tindakan bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari aktivitas seorang pemimpin, yang nampak maupun yang tak terlihat, dan dapat mempengaruhi penilaian dalam hal cara memimpin. Gaya kepemimpinan mendasari klasifikasi berbagai jenis kepemimpinan.

Menurut pendapat (Fahmi, 2016) Kepemimpinan memiliki berbagai bentuk, di antaranya:

- 1) Gaya Kharismatik, didasarkan pada energi dan daya tarik yang mendorong pengikutnya.
- 2) Gaya Paternalistiss mengadopsi peran pelindung seperti seorang orangtua yang penuh perhatian.

- 3) Gaya Militeristis cenderung otoriter dengan penggunaan perintah yang kuat, serta menekankan formalitas.
- 4) Gaya Otokratis bergantung pada kekuasaan dan paksaan yang harus ditaati secara mutlak.
- 5) Gaya Laissez Faire membiarkan bawahannya memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang lebih mandiri.
- 6) Gaya Populistik menghargai nilai-nilai tradisional masyarakat.
- 7) Gaya Demokratis.

Dari pengertian di atas, dapat diartikan maka gaya seorang kepemimpinan melibatkan kekuatan seorang pemimpin dalam memberi arah, mempengaruhi, memajukan, serta mengelola bawahan agar mereka secara sadar dan sukarela melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan spesifik.

Setiap jenis gaya ini memiliki kelebihan dan kelemahan yang dapat disesuaikan dengan konteks organisasi tempat pemimpin tersebut beroperasi. Pemimpin yang luar biasa memiliki kapasitas untuk mengilhami gerakan politik dan transformasi sosial. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberi motivasi kepada bawahannya untuk beraksi, berkarya, serta mempunyai terobosan baru.

b. Elemen-elemen yang berdampak pada gaya kepemimpinan.

Untuk menggerakkan peran kepemimpinan, faktor-faktor yang beragam mempengaruhi pemimpin

Menurut H. Joseph Reitz dalam (Rahayu, 2017), Terdapat beberapa elemenn memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

Di bawah ini ada beberapa faktor berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.

- 1) Kepribadian (personality) Pengetahuan pada masa lampau dan aspirasi seorang pimpinan, termasuk Pilihan gaya kepemimpinannya terbentuk melalui nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya.
- 2) Ekspektasi serta tindakan dari pemimpin
- 3) Sifat-sifat Karakter serta pandangan dari pegawai memiliki dampak atas cara kepemimpinan yang dipilih.
- 4) Kemauan dalam pekerjaan dan tugas pegawai hendak berpengaruh terhadap pemilihan cara memimpinnya.
- 5) Suasana dan peraturan organisasi memengaruhi ambisi dan tingkah laku pegawai.
- 6) Ekspektasi serta tindakan dari teman sejawat.

Dari pertimbangan elemen-elemen ini, menjadi jelas maka efektivitas seorang pimpinan didalam tugasnya dipengaruhi oleh elemen-elemen serta mampu mendukung pencapaian tujuan. Keberhasilan dan pencapaian tujuan akan tercapai melalui harmonisasi interaksi yang positif antara atasan dan bawahan. Di samping itu, faktor-faktor personal juga memengaruhi pencapaian yang sukses bagi seorang pemimpin seperti motivasi untuk mencapai prestasi,

kedewasaan, serta kemampuan dalam menjalankan hubungan sosial yang rasional dengan individu-individu yang berbeda.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi yang terkait dengan Penciptaan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Penuh Kenyamanan. Di bawah ini adalah fungsi-fungsi kepemimpinan yang terkait dengan pembentukan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan.

- a) Peran pemimpin melibatkan penumbuhan dan pemeliharaan ikatan dalam kelompok.
- b) Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang mengasyikkan.
- c) Pemimpin dapat menanamkan rasa inklusi kepada anggota kelompoknya, merasa termasuk dan diperhatikan.
- d) Pemimpin dapat menggunakan keahliannya sebagai pemimpin untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi kelompok dalam pencapaian tujuan bersama.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Paramita, 2017) ada beberapa indikator gaya seorang pemimpin yaitu, sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan dalam mengambil ketetapan adalah suatu proses secara urut dan runtut dalam meninjau pilihan-pilihan substitusi

yang dihadapi dan memilih tindakan yang dianggap paling tepat dalam situasi tertentu.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan untuk memotivasi merujuk pada kapasitas untuk mendorong dan menginspirasi anggota tim atau organisasi agar mau dan bersemangat dalam menggunakan keterampilan dan waktu mereka untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.

3) Kemampuan Komunikasi

Mampu berkomunikasi yaitu keahlian ataupun ketrampilan dalam Berbicara kepada orang lain dengan maksud agar pesan, gagasan, atau pemikiran dapat dipahami atau diterima. Pesan tersebut dipahami secara baik dan jelas, baik melalui komunikasi lisan maupun tidak.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Mampu untuk membimbing bawahan melibatkan kesanggupan seorang pemimpin untuk efektif memimpin dan memengaruhi anggota tim atau kelompok bawahan dengan menggunakan wewenang dan posisi secara tepat.

5) Tanggung Jawab

Pemimpin perlu mempunyai kesadaran akan komitmen terhadap bawahan. Tanggung jawab ditafsirkan sebagai tugas atau keharusan yang wajib diemban dan harus diemban oleh pemimpin,

serta bertanggung jawab atas akibat dari tindakan dan keputusan yang diambil.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan untuk mengelola emosi merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan mengelola emosinya dengan baik. Semakin baik seseorang dalam mengatur emosinya, semakin mudah mereka akan meraih kebahagiaan dan efektivitas dalam situasi berbagai tantangan.

1.5.6 Motivasi Kerja Pegawai

Karyawan bisa juga disebut pegawai, memiliki peran penting dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diembannya. Oleh karena itu setiap Lembaga atau institusi baik swasta maupun pemerintahan membutuhkan pegawai. Menurut Hasibuan dalam (Marbun & Kasmirudin, 2017) Karyawan merujuk kepada individu yang berpartisipasi dalam aktivitas kerja dengan menukarkan tenaganya, baik fisik maupun mental, kepada sebuah organisasi atau perusahaan dan dalam balasannya menerima kompensasi sesuai dengan kesepakatan. Selanjutnya, pegawai adalah individu yang dipekerjakan oleh suatu entitas tertentu, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun perusahaan swasta. Definisi lain dalam kamus bahasa Indonesia menjelaskan pegawai sebagai individu yang melakukan pekerjaan di bawah suatu entitas (misalnya kantor atau perusahaan) dan menerima kompensasi berupa gaji.

Definisi karyawan menurut (Abadi & Latifah, 2016): “Keberadaan karyawan merupakan elemen yang mendukung operasional suatu perusahaan

atau lembaga, karena karyawan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang ditetapkan oleh entitas tersebut akan memelihara serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja produktif karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi dan Motivasi yang ada pada para pegawai. tersebut.”.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 2 dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa karyawan yaitu individu antara lain memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas yang mewujudkan benda dan layanan, untuk memenuhi baik kebutuhannya individu maupun kelompok umum, dalam ataupun di luar lingkungan pekerjaan.

Untuk mencapai tujuan sebuah pekerjaan perlu dilakukan dengan giat, semangat dan motivasi yang kuat, karena dengan motivasi yang kuat akan menimbulkan atau menumbuhkan kemauan yang kuat dalam bekerja. Menurut (Adha et al., 2019) menyampaikan sebuah motivasi mampu memberikan gerak dapat menumbuhkan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerjasama sehingga menyatu dengan pencapaian tujuan untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) Motivasi adalah faktor untuk mendorong individu melakukan tindakan, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri ataupun dari orang lain, *positif* maupun *negatif* yang mampu menimbulkan dorongan semangat kerja.

(Bangun, 2012b) Motivasi adalah dorongan internal dalam diri individu yang mendorongnya untuk mengambil tindakan untuk mendapat maksud tertentu. Menurut (Rivai & Sagala, 2015) Motivasi adalah rangkaian keyakinan

dan prinsip-prinsip yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan keinginan mereka.

Menurut (Sondak et al., 2019) Merupakan keadaan atau semangat yang menggerakkan karyawan secara terfokus dan terarah menuju pencapaian yang dituju sebuah organisasi. Konsep motivasi kerja menurut McClelland yang telah diartikan (Suwanto et al., 2020) adalah “Sejumlah faktor positif yang timbul dapat dilihat dari dalam seseorang maupun luar seseorang, yang mendorong individu untuk melakukan serta menjalankan tindakan kerja sesuai dengan pola, tujuan, intensitas, dan periode waktu yang ditetapkan.”

Dapat dilihat dari uraian tadi, bisa diambil simpulan bahwa motivasi kerja merujuk pada energi yang memicu semangat kerja yang efisien dan kolaboratif, serta memiliki kemampuan untuk memotivasi seseorang dengan cara dari dalam maupun luar, baik dalam bentuk *positif* maupun *negatif*, untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan.

a. Prinsip motivasi kerja

Menurut (Hamali & SS, 2018) ada beberapa prinsip guna untuk memotivasi pegawai adalah :

- 1) Prinsip Partisipasi Dalam upaya membangkitkan motivasi kerja, karyawan harus diberi peluang untuk ikut serta dalam menentukan sasaran yang akan dikejar oleh pimpinan.
- 2) Prinsip Komunikasi Pimpinan perlu menyampaikan informasi yang berkaitan dengan tugas dan tujuan dengan cara yang

terang benderang. Ini akan mempermudah karyawan untuk diberdayakan secara motivasional dalam pekerjaannya.

- 3) Prinsip Pengakuan Kontribusi Bawahan Pimpinan harus mengakui bahwa para bawahan (karyawan) memiliki peran dalam upaya mencapai tujuan. Pengakuan semacam ini akan memberi dorongan motivasional kepada karyawan.
- 4) Prinsip Delegasi Wewenang Pimpinan yang memberikan otoritas atau hak kepada bawahan untuk mengambil keputusan seputar pekerjaan mereka akan mendorong karyawan terlibat secara lebih dalam dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
- 5) Prinsip Pemberian Perhatian Pemimpin yang memberikan perhatian kepada keinginan bawahan akan mendorong motivasi karyawan untuk berusaha memenuhi ekspektasi pimpinan.

Motivasi kerja pegawai adalah daya gerak yang menumbuhkan semangat kerja yang efektif dan berkerjasama yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam mencapai tujuan baik di institusi swasta maupun pemerintah yang mampu menghasilkan barang dan jasa.

Ada beberapa indikator dalam motivasi kerja pegawai, menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Fadillah et al., 2013) meliputi:

1) Tanggung jawab

Berkemauan tinggi untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

2) Prestasi kerja

Berupaya maksimal dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dengan kualitas terbaik.

3) Peluang untuk maju

Hasrat untuk memperoleh imbalan yang sepadan dengan usaha dan prestasi kerja..

4) Pengakuan atas kinerja

Harapan untuk memperoleh apresiasi lebih dari biasanya atas pencapaian yang telah dicapai.

5) Pekerjaan yang menantang

Kemauan untuk menghadapi tugas yang menantang dan semangat belajar untuk menguasai bidangnya.

1.6 Kerangka berpikir

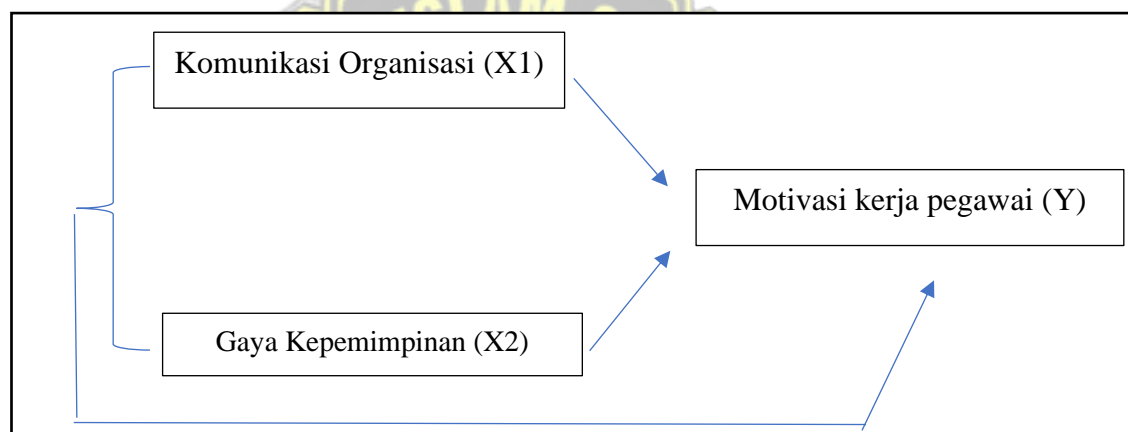
Organisasi pemerintahan secara struktur telah diatur melalui undang undang yang berlaku begitupun juga pangkat dan jabatan telah diatur melalui undang undang, sehingga penyematan jabatan di masing-masing jabatan ditentukan oleh lamanya bekerja (pengabdian) dan tingkat jabatan sehingga secara struktural terdapat jabatan pimpinan dan bawahan (pegawai). Dalam menjalankan tugas antara pimpinan dan bawahan diperlukan komunikasi yang efektif. Dengan

komunikasi efektif diharapkan mampu membangun atau menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja bagi para pegawai.

Motivasi dalam bekerja bagi para pegawai adalah dorongan individu yang menumbuhkan gairah demi meraih tujuan yang di inginkan oleh karena itu muncul karena kebutuhan, motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Adapun unsurnya adalah (1). dorongan individu, (2). menumbuhkan gairah, (3). untuk mencapai tujuan, (4). Kebutuhan, (5). Motivasi.

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi dan pemimpin, Komunikasi adalah aktivitas mengirimkan ide atau gagasan dari satu individu kepada individu lainnya juga bisa di artikan proses transfer Pemindahan informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dan orang lain menginterpretasikan suatu ide. Adapun unsur-unsurnya adalah : (1). Komunikasi Kebawah (Downward Communication) (2). Komunikasi Keatas (Upward Communication) (3). Komunikasi Horizontal (Horizontal Communication) (4). Komunikasi Lintas-Saluran (Diagonal Communication) sedangkan kepemimpinan adalah leader yang mempunyai kemampuan untuk memprakarsai tingkah laku sosial dengan membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain menciptakan suatu pola tindakan agar dapat bersinergi untuk mencapai tujuan, kepemimpinan merupakan penyamarataan dari gaya serta konsep-konsep kepemimpinan dengan mengacu pada asal-usul sejarah munculnya pemimpin, karakteristik utama pemimpin, tugas inti pemimpin, dan etika dalam profesi kepemimpinan.

Aspek-aspek yang mempengaruhi cara kepemimpinan meliputi (1) Kepribadian (*personality*) yang mencakup pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, serta nilai-nilai dan latar belakangnya yang akan berpengaruh terhadap pilihan gaya kepemimpinannya. (2) Harapan dan perilaku atasan, (3) Karakteristik Harapan dan perilaku bawahan yang memengaruhi pola gaya kepemimpinan, (4) Kebutuhan Tugas yang berpengaruh terhadap pendekatan kepemimpinan, (5) Iklim dan kebijakan organisasi yang mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, serta (6) Harapan dan perilaku rekan di dalam organisasi.



1.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka berfikir tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai
2. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

3. Komunikasi Organisasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

1.8 Definisi Konsep

Definisi konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komunikasi Organisasi (X1)

Flippo dalam (Sutedjo & Mangkunegara, 2013) menambahkan komunikasi adalah proses dan menyebabkan individu lainnya menginterpretasikan suatu ide gagasan, yang utama dan dimaksudkan oleh komunikan atau komunikator. Menurut (Mulyana, 2013) komunikasi di dalam organisasi juga dapat dikelompokkan menjadi beberapa indikator berikut:

1) Komunikasi ke Bawah

Interaksi kebawah merujuk pada aliran informasi yang berasal dari atasan dan ditujukan kepada karyawan. Umumnya, Interaksi ini hanya digunakan untuk memberikan informasi terkait pekerjaan dan pemeliharaan organisasi. Fungsi-fungsi komunikasi kebawah mencakup arahan, intruksi, indoktrinasi, gambaran, dan penilaian.

2) Komunikasi ke Atas

interaksi keatas merujuk pada informasi yang dikirimkan oleh pegawai kepada pemimpin atau dari tingkatan yang lebih rendah menuju tingkatan yang lebih tinggi. Hampir seluruh pegawai didalam organisasi, kecuali yang berada di puncak hierarki, mungkin terlibat dalam komunikasi keatas. Tujuan komunikasi ini bisa beragam, seperti menurunkan timbal balik, menyampaikan saran, dan pengajuan pertanyaan.

3) Komunikasi Horizontal

Interaksi horizontal melibatkan bertukarnya informasi di antara individu yang memiliki tingkatan otoritas yang sama didalam organisasi. Pesan-pesan dalam komunikasi horizontal cenderung bergerak sejajar dengan fungsi-fungsi dalam organisasi.

4) Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran merujuk pada interaksi antara pemimpin dan karyawan lainnya. Jenis komunikasi ini membelah jalur vertikal dan horizontal yang ada. Andaikata contoh, seorang pegawai baru bisa langsung menghubungi pimpinannya, atau berkomunikasi dengan rekan sejawat dari departemen lain melalui telepon, email, atau kunjungan langsung.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Menurut Henry Pratt sebagaimana dikutip oleh Kartono dalam (Kartono, 2016), seorang pemimpin adalah individu yang mengambil peran sebagai pemimpin melalui pengaturan, pengarahan, pengorganisasian, atau pengendalian Upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan, atau posisi. Seorang pimpinan juga berfungsi sebagai pembimbing yang memimpin pengikutnya dengan dukungan kualitas persuasif.

Pendapat Kartono dalam (Paramita, 2017) berbicara gaya kepemimpinan berikut adalah indikator indikator gaya kepemimpinan:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan untuk Melakukan pengambilan keputusan adalah pendekatan yang terstruktur terhadap berbagai alternatif yang tersedia, dan kemudian memerlukan sikap yang dianggap paling tepat berdasarkan perhitungan.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk dengan sukarela menggerakkan kemampuan mereka, baik dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam usaha mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3) Kemampuan Komunikasi

Mampu berkomunikasi merujuk pada ketrampilan atau kapasitas mengkomunikasikan informasi, konsep, atau ide kepada orang lain. Tujuannya adalah agar mereka yang mendengar pesan tersebut, baik secara lisan maupun melalui media lain, dapat memahami sepenuhnya apa artinya.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan untuk mengendalikan bawahan adalah sifat kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi orang lain mengikuti arah dan keinginan yang diinginkannya, Memanfaatkan pengaruh atau posisi sendiri dengan bijak dan sesuai dengan situasi yang ada.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin dituntut untuk bertanggung jawab kepada pengikutnya. Tanggung jawab dalam hal ini berarti memiliki kewajiban untuk memikul, mengemban, atau melaksanakan tugas dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya, serta menerima konsekuensi atas keputusan dan tindakan yang diambil.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Mengontrol emosi seseorang adalah kualitas yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan. Semakin baik seseorang dalam mengelola emosinya, semakin mudah bagi mereka untuk meraih kebahagiaan dan keberhasilan dalam hidup.

3. Motivasi kerja pegawai (Y)

Menurut (Sondak et al., 2019) Merupakan keadaan atau dorongan yang mendorong karyawan untuk bergerak dengan tujuan yang terfokus menuju pencapaian tujuan perusahaan organisasi.

daftar indikator motivasi kerja Anwar Prabu Mangkunegara, sebagaimana disajikan dalam (Fadillah et al., 2013) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Berkemauan tinggi memper tanggung jawabkan tanggung jawab yang diberikan.

2. Prestasi kerja

Berupaya maksimal dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dengan kualitas terbaik.

3. Peluang untuk maju

Hasrat untuk memperoleh imbalan yang sepadan dengan usaha dan prestasi kerja.

4. Pengakuan atas kinerja

Harapan untuk mendapatkan apresiasi lebih dari biasanya atas pencapaian yang telah dicapai.

5. Pekerjaan yang menantang

Kemauan untuk menghadapi pekerjaan yang menantang dan semangat belajar untuk menguasai bidangnya.

1.9 Definisi Operasional

Menurut (S. Sugiyono, 2015) Sifat atau nilai khusus dari suatu item atau aktivitas yang telah diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari disebut sebagai variabel penelitian dalam definisi operasional dan dipersempit cakupannya, serta untuk menghasilkan kesimpulan yang lebih tepat. Faktor-faktor yang akan diperiksa harus diartikulasikan secara jelas untuk mencegah adanya kesalahan dalam mengumpulkan informasi. Dalam rangka penelitian ini, definisi operasional variabelnya digambarkan sebagai berikut:

1) Variabel Bebas (Independent Variabel)

Merupakan variabel yang memberikan penjelasan atau memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang diidentifikasi adalah Komunikasi Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2).

2) Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Yaitu jenis variabel yang mendapatkan penjelasan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam kerangka penelitian ini, variabel yang merupakan variabel dependen adalah Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Tabel 1. 2 definisi operasional

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pengukuran
Komunikasi Organisasi(X1)	Komunikasi ke Bawah	Komunikasi dari atas ke bawah mengacu pada aliran pesan yang berasal dari atasan dan diarahkan kepada bawahannya.	Skala Likert 1=STS 2=TS 3=C 4=S 5=SS
	Komunikasi ke Atas	Komunikasi dari bawah ke atas melibatkan pengiriman pesan dari bawahan ke atasan atau dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi dalam organisasi.	

	Komunikasi Horizontal	Komunikasi horizontal melibatkan pertukaran pesan di antara individu dengan tingkatan otoritas yang sejajar dalam organisasi.	
	Komunikasi Lintas Saluran	Komunikasi antara pemimpin dan karyawan lain, yang mencakup aspek komunikasi vertikal dan horizontal, dapat mengambil jalur yang memotong batas-batas hierarki organisasi.	
Gaya Kepemimpinan (X2)	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pengambilan keputusan melibatkan pendekatan sistematis terhadap pilihan-pilihan yang ada dalam situasi tertentu.	Skala Likert 1=STS 2=TS 3=C 4=S 5=SS

	<p>Kemampuan Memotivasi</p>	<p>Kemampuan untuk memotivasi adalah dorongan yang mendorong individu dalam organisasi untuk melakukan tugas dan kegiatan mereka dengan semangat, berdasarkan keterampilan dan kualifikasi mereka, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.</p>	
	<p>Kemampuan Komunikasi</p>	<p>Kemampuan berkomunikasi mencakup keterampilan menyampaikan pesan, gagasan, atau pandangan kepada orang lain agar pesan tersebut dipahami dengan baik, baik melalui</p>	

	<p>Kemampuan Mengendalikan Bawahan</p> <p>Tanggung Jawab</p> <p>Kemampuan Mengendalikan Emosional</p>	<p>komunikasi lisan maupun tidak langsung.</p> <p>Seorang pemimpin perlu memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti instruksi atau keputusan yang diambil, menggunakan pengaruh pribadi atau otoritas yang sesuai.</p> <p>Seorang pemimpin harus menerima tanggung jawab atas bawahannya dan pekerjaan yang mereka lakukan.</p> <p>Kemampuan mengelola emosi adalah kualitas penting dalam mencapai kesuksesan dalam kehidupan. Kemampuan untuk mengontrol emosi</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		memungkinkan kita untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan.	
Motivasi kerja pegawai (Y)	Tanggung jawab	Tanggung jawab pribadi yang kuat terhadap pekerjaan mereka.	Skala Likert 1=STS 2=TS 3=C 4=S 5=SS
	Prestasi kerja	Melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	
	Peluang untuk maju	Hasrat untuk memperoleh imbalan yang layak berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.	
	Pengakuan atas kinerja	Keinginan untuk memperoleh imbalan yang lebih tinggi dari biasanya.	
	Pekerjaan yang menantang	Motivasi untuk mempelajari dan menguasai tugas	

		pekerjaan dalam bidang yang relevan.	
--	--	--------------------------------------	--

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Dalam teknik penelitian penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, yang sesuai dengan (P. D. Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa, Pada hakekatnya, teknik penelitian adalah ciri ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi untuk fungsi tertentu, dan setelah itu (S. Sugiyono, 2015) menyebut metode kuantitatif karena data dikumpulkan dalam bentuk numerik dan dinilai secara statistik. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk mengevaluasi teori prediksi dan berusaha menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel melalui pengujian hipotesis. Sehubungan dengan studi ini, variabel X1 atau variabel bebasnya adalah Komunikasi Organisasi dan variabel X2 adalah Gaya Kepemimpinan sedangkan variabel Y atau variabel terikatnya adalah Motivasi Kerja Pegawai.

1.10.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Handayani et al., 2020), Seluruh komponen yang akan menjadi subjek penelitian adalah populasi, yang memiliki kesamaan ciri-ciri. Populasi ini dapat terdiri dari individu dalam kelompok tertentu, peristiwa, atau objek yang akan diselidiki.

Populasi yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah. Jumlah total populasi di Bagian Humas Biro Umum sebanyak 110 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan segmen dari keseluruhan populasi (sebagai perwakilan dari populasi yang sedang diselidiki). Sampel penelitian mengacu pada fragmen populasi yang dipilih sebagai sumber data dan memiliki kemampuan untuk mencerminkan seluruh populasi. (Riduwan, 2012)

Sampel merupakan segmen yang mencakup sebagian besar ukuran dan karakteristik populasi. Jika ada banyak orang dalam populasi dan peneliti tidak dapat menyelidiki mereka semua (P. D. Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan pendekatan pemilihan sampel secara acak untuk memilih sampel atau random sampling atau probability sampling pada pegawai kantor : 1. Pegawai bagian humas dan 2. pegawai bagian protokol

1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik sampel acak atau random sampling dalam konteks penyelidikan ini. Dalam metode ini, sampel dipilih secara acak tanpa mempertimbangkan strata atau status sosial dari segi apapun. Sampel yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah pegawai yang bekerja di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah.

Populasi yang relevan dalam penelitian ini terdiri dari semua Pegawai Biro Protokol Setda Provinsi Jawa Tengah, yang total berjumlah 110 orang. Agar hasil penelitian dapat diterapkan pada seluruh populasi, diperlukan sampel yang mewakili dengan baik. Sesuai saran dari Roscoe sebagaimana dijelaskan dalam (D. Sugiyono, 2013) pedoman ukuran sampel untuk penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.4.3 Ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian berkisar antara 30 hingga 500.
- 1.4.4 Jika sampel akan dikelompokkan, setiap kelompok minimal harus memiliki 30 anggota.
- 1.4.5 Jika penelitian melibatkan analisis multivariat (seperti korelasi atau regresi ganda), jumlah sampel minimal harus 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya jika ada 5 variabel (independen + dependen), maka jumlah sampel harus minimal 50.
- 1.4.6 Dalam penelitian eksperimen sederhana yang melibatkan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, masing-masing kelompok sebaiknya memiliki 10 hingga 20 anggota.

Dalam hal ini agar mendapatkan sampel yang lebih akurat maka diambil sampel dua kali lipat dari jumlah minimum sampel yaitu 60 sampel.

1.10.4 Jenis Sumber Data

Baik data primer maupun data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung, sedangkan data

primer diperoleh langsung dari responden. Berikut adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1.4.7 Data Primer

Dalam penelitian ini, Tanggapan terhadap kuesioner yang disampaikan oleh responden merupakan data utama yang digunakan. Dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan, maka data yang digunakan sebagai landasan penelitian ini terkumpul di Divisi Hubungan Masyarakat dan Protokol di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

1.4.8 Data Sekunder

Data yang didapatkan dari sumber yang berhubungan dengan isu yang akan diinvestigasi. Data ini bisa berasal dari literatur, internet, maupun jurnal penelitian.

1.10.5 Skala Pengukuran

Menurut (P. D. Sugiyono, 2017) Skala pengukuran merujuk pada suatu kesepakatan yang dijadikan sebagai pedoman untuk mengukur rentang interval dalam alat pengukur, sehingga alat tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif saat digunakan untuk pengukuran.

Dalam konteks ini, penulis menggunakan metode skala pengukuran Likert untuk mengukur variabel-variabel. Menurut (P. D. Sugiyono, 2017) Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, sudut pandang, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel-variabel yang akan dinilai dipecah menjadi indikator-indikator dengan menggunakan teknik skala likert

yang nantinya menjadi dasar pembuatan item instrumen. Alat ini bisa berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item pada skala Likert berkisar dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”.

Tabel 1. 3 Skala Pengukuran

Pernyataan	Penilaian
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Pemberian kuesioner dilakukan kepada karyawan yang bekerja di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada rentang waktu antara 1 Maret hingga 30 April 2023.

1.10.6 Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai apakah instrumen yang telah dirancang memiliki validitas yang memadai untuk penggunaan. Prosedur ini bertujuan untuk mengidentifikasi item-item yang tidak mencapai validitas yang memadai dan kemudian dapat dieliminasi dari instrumen penelitian.

Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel untuk mencocokkan hasil validitasnya. Dengan $N=30$, $df=28$ ($N=df - 2$) = 28, signifikansi 0,025, maka diperoleh $r_{tabel}=0,3610$. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item Total Correction*, dengan standar sebesar 0,300. Sehingga dapat ditarik kesimpulan,

yaitu: Apabila *rule of thumb* (r -hitung > r -tabel) atau *Corrected Item Total Correction* > 0,3610 artinya bisa disimpulkan item pernyataan valid dan apabila (r -hitung < r -tabel) atau *Corrected Item Total Correction* < 0,3610 artinya bisa disimpulkan item pernyataan tidak valid. Dari hasil uji validitas tahap 1 terhadap variabel X1, X2 dan Y terdapat satu pertanyaan No 8 (Variabel X1) yang tidak valid, artinya nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r -Tabel (0,3610) sehingga soal No 8 dihilangkan. Dari hasil uji validitas tahap 2 seluruh variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid semua, karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r Tabel (0,3610).

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat dianggap memiliki reliabilitas jika pengukuran yang dilakukan konsisten, akurat, dan tepat. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi serta keandalan alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas pada variabel tersebut

menunjukkan bahwa X_1, X_2 dan Y dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* $0,972 > 0,60$

1.10.7 Teknik Analisis

Analisis data melibatkan pemilahan data menurut faktor dan berbagai kategori responden yang digunakan dalam penelitian, menyusun tabel data berdasarkan variabel. Menyajikan data dari seluruh responden untuk setiap variabel penelitian, Melakukan perhitungan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (P. D. Sugiyono, 2017). Pengujian hipotesis regresi berganda merupakan teknik analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

1.10.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam rangka penelitian ini untuk melakukan analisis secara deskriptif dilakukan pengolahan data melalui hasil survei yang dilakukan menggunakan pengukuran disusun secara bertahap berdasarkan skala likert.

Untuk mengetahui tingkat kategori masing masing variabel dilakukan penghitungan dengan membagi menjadi 3 kategori melalui penghitungan sebagai berikut

$$i = \frac{a - b}{k}$$

Keterangan : i = interval kelas

a = jumlah skor maksimum

b = jumlah skor minimum

k = jumlah kelas atau kategori

Skor variabel X1 Komunikasi Organisasi

$$SMaks = 65$$

$$SMin = 35$$

$$i = \frac{65 - 35}{3} = 10$$

Sehingga dari hasil perhitungan tersebut didapatkan 3 kategori dengan interval 10, sebagai berikut:

Tinggi : 55,2 – 65,3

Sedang : 45,1 – 55,1

Rendah : 35 – 45

Skor variabel X2 Gaya Kepemimpinan

$$SMaks = 75$$

$$SMin = 15$$

$$i = \frac{75 - 15}{3} = 20$$

Sehingga dari hasil perhitungan tersebut didapatkan 3 kategori dengan interval 20, sebagai berikut:

Tinggi : 55,2 - 75,3

Sedang : 35,1 - 55,1

Rendah : 15 - 35

Skor variabel Y Motivasi Kerja Pegawai

$$SMaks = 80$$

$$SMin = 48$$

$$i = \frac{80 - 48}{3} = 10,7$$

Sehingga dari hasil perhitungan tersebut didapatkan 3 kategori dengan interval 10,7, sebagai berikut:

Tinggi : 69,6-80,3

Sedang : 58,8-69,5

Rendah : 48-58,7

1.10.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dijalankan sebagai langkah prasyarat yang perlu dipenuhi agar model regresi menjadi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*). Prosedur uji regresi dijalankan bersamaan dengan uji asumsi ini. Ini berarti bahwa sejumlah praduga harus dipenuhi agar model analisis berhasil (Ghozali, 2013). Beberapa asumsi yang perlu dipenuhi adalah sebagai berikut:

1.10.7.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan dalam analisis model untuk menemukan variabel independen yang nyaman di sekitar variabel independen lainnya. Toleransi dan/atau VIF (*Variance Influence Factor*) adalah parameter yang digunakan dalam uji multikolonieritas,

dengan nilai uji toleransi umum sekitar 0,1 dan VIF sekitar 10. Berikut adalah proses untuk menarik kesimpulan:

1) Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan atau VIF < 10 , maka tidak ada gejala multikolonieritas.

2) Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan atau VIF > 10 , maka terdapat indikasi adanya gejala multikolonieritas.

1.10.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Para ahli sering menggunakan teknik atau langkah serupa yang disebut regresi linier berganda menggunakan pendekatan eksplorasi kuantitatif untuk menganalisis informasi. Terdapat banyak situasi yang dapat diidentifikasi secara langsung sebagai kasus, termasuk:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Motivasi Kerja Pegawai

α : Konstanta

β_1, β_2 : Parameter atau Koefisien Regresi

X1 : Komunikasi Organisasi

X2 : Gaya Kepemimpinan

e : Faktor Pengganggu (error term)

1.10.7.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen memiliki pengaruh baik secara perorangan maupun dalam keseluruhan terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis diuji melalui metode uji t (*t-test*) dan uji f (*f-test*). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, pengaruh total faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dievaluasi dengan menggunakan uji f. Ambang batas signifikansi tes ini ditetapkan pada 0,5.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak tercantum di bawah ini:

- a. Hipotesis dianggap tidak valid jika nilai signifikansinya lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara variabel independen dan dependen.
- b. Hipotesis akan diterima jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa ada interaksi yang cukup besar antara variabel independen dan dependen.

BAB II

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

2.1 Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Jawa Tengah

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan bagian pendukung utama pemerintahan daerah Provinsi Jawa Tengah, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Fungsinya adalah membantu pimpinan daerah dalam merumuskan kebijakan serta mengkoordinasikan kegiatan dinas daerah dengan instansi teknis daerah. Berlokasi di Gedung Kantor Gubernur di Jalan Pahlawan No. 9 Kota Semarang, Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah memegang peran penting dalam mengelola administrasi dan manajemen, serta menyediakan layanan administratif bagi Kantor Wilayah Provinsi.

Peran utama Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Jawa Tengah adalah membantu pimpinan daerah dalam merumuskan kebijakan dan mengawasi koordinasi dinas daerah dengan lembaga teknis daerah. Kepala Sekretariat Daerah (Sekda) adalah pimpinan di SETDA, didukung oleh tiga asisten yang masing-masing mengawasi tiga biro yang berbeda. Tiga asisten tersebut adalah Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Ekonomi dan Pembangunan, serta Asisten Administrasi, masing-masing mengawasi berbagai biro yang memiliki tanggung jawab khusus.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 70 tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, setiap asisten mengawasi beberapa biro yang berfokus pada berbagai bidang. Misalnya, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat mengawasi tiga

biro yang meliputi Pemerintahan, Otonomi Daerah dan Kerjasama, Hukum, serta Kesejahteraan Rakyat. Sementara itu, Asisten Ekonomi dan Pembangunan mengawasi tiga biro yang terdiri dari Perekonomian, Infrastruktur dan Sumber Daya Alam, serta Administrasi Pengadaan Barang atau Jasa. Asisten Administrasi bertanggung jawab atas tiga biro, yaitu Organisasi, Umum, serta Administrasi Pembangunan Daerah.

2.2 Dasar Hukum SETDA Provinsi Jawa Tengah

Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 70 tahun 2018 merupakan regulasi yang mengatur mengenai struktur organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

2.3 Visi dan Misi

2.3.1 VISI

“Menuju Jawa Tengah Berdikari Dan Semakin Sejahtera, Tetep Mboten Korupsi Mboten Ngapusi ”

2.3.2 MISI

- Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, Toleran dan Guyub untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Memperluas reformasi birokrasi melalui penguatan koordinasi dengan pemerintah Kabupaten atau Kota.
- Mengurangi kemiskinan dan pengangguran dengan memperkuat basis ekonomi rakyat dan membuka ruang usaha baru.

2.4 Fungsi, Dan Kedudukan SETDA Provinsi Jawa Tengah

Untuk Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur staf yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur dan Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. SETDA merupakan unsur organisasi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. SETDA dipimpin oleh Sumarno, SE, MM selaku Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah. SETDA Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, Perangkat Gubernur serta pelayanan administratif.

Dalam melaksanakan tugas, SETDA Provinsi Jawa Tengah mempunyai uraian fungsi:

- Pengoor penyusunan dan analisis kebijakan daerah.
- Pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah.
- Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah.
- Pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat Gubernur.
- Pelayanan administratif dan pembinaan ASN pada instansi daerah.
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya.

2.5 Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Tengah

Biro Umum memiliki tanggung jawab dalam mengkoordinasikan penyusunan kebijakan daerah, mengoordinasikan pelaksanaan tugas

perangkat daerah, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, memberikan layanan administratif, serta mengembangkan sumber daya ASN di bidang rumah tangga Sekretariat Daerah. Selain itu, Biro Umum juga bertanggung jawab atas hubungan masyarakat dan protokol, tata usaha, serta aspek rumah tangga pimpinan. Struktur Biro Umum melibatkan Bagian Rumah Tangga Sekretariat Daerah, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, serta Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga Pimpinan.

2.6 Fungsi Biro Umum

- Pengoordinasian penyusunan dan analisis kebijakan daerah di bidang rumah tangga SETDA, hubungan masyarakat dan protokol, tata usaha dan rumah tangga pimpinan,
- Pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang rumah tangga SETDA, hubungan masyarakat dan protokol, tata usaha dan rumah tangga pimpinan,
- Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang rumah tangga SETDA, hubungan masyarakat dan protokol, tata usaha dan rumah tangga pimpinan,
- Pelaksanaan pelayanan administratif dan pembinaan sumber daya ASN di bidang rumah tangga SETDA, hubungan masyarakat dan protokol, tata usaha dan rumah tangga pimpinan,
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi sesuai tugas pokok dan fungsinya.

2.7 Bagian Hubungan Masyarakat Dan Protokol

Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol memiliki tanggung jawab untuk menjalankan proses penyiapan, koordinasi, penyusunan, dan analisis kebijakan daerah. Tugasnya juga mencakup pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan serta evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, penyediaan layanan administratif, dan pengembangan sumber daya ASN di bidang hubungan masyarakat dan protokol. Struktur Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol terdiri dari tiga sub bagian, yaitu Sub Bagian Pelaksanaan Kegiatan Liputan dan Dokumentasi, Sub Bagian Publikasi dan Hubungan Media, serta Sub Bagian Protokol.

2.8 Tugas Bagian Hubungan Dan Protokol Biro Umum

- Penyiapan bahan pengoordinasian penyusunan dan analisis kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan sumber daya ASN di bidang protokol,
- Penyiapan bahan pengoordinasian penyusunan dan analisis kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan sumber daya ASN di bidang publikasi dan hubungan media,
- Penyiapan bahan pengoordinasian penyusunan dan analisis kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan

administratif dan pembinaan sumber daya ASN di bidang Melaksanakan kegiatan liputan dan dokumentasi,

- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Biro Umum sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.9 Kegiatan Liputan Dan Dokumentasi

Tugas Subbagian Kegiatan Liputan dan Dokumentasi meliputi persiapan materi untuk menyusun kebijakan teknis, pengoordinasian serta pengelolaan aktivitas liputan dan dokumentasi yang melibatkan Gubernur, Wakil Gubernur, dan Sekretaris Daerah. Berikut adalah deskripsi tanggung jawab Subbagian Kegiatan Liputan dan Dokumentasi:

- Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan peliputan kegiatan Gubernur, Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah,
- Menyiapkan bahan dokumentasi kegiatan Gubernur, Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah,
- Menyiapkan bahan kegiatan liputan lainnya untuk keperluan publikasi kegiatan Gubernur, Wakil Gubernur dan Sekretaris Daerah dan program pembangunan daerah,
- Menyiapkan bahan pengelolaan dan pelayanan dibidang analisis media,
- Menyiapkan bahan pengelolaan pelayanan informasidan dokumen,
- Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

2.10 Kegiatan Publikasi Dan Hubungan Media

Tugas Subbagian Publikasi dan Hubungan Media mencakup pelaksanaan persiapan bahan serta pengoordinasian penyusunan dan analisis kebijakan

daerah, koordinasi pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi eksekusi kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan sumber daya ASN di bidang hubungan masyarakat dan dokumentasi. Berikut adalah deskripsi tanggung jawab Subbagian Publikasi dan Hubungan Media:

- Menyiapkan bahan pengolahan dan editing bahan publikasi,
- Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dibidang publikasi,
- Menyiapkan bahan pengelolaan dan pelayanan informasi hubungan media,
- Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.



BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Peneliti akan memberikan temuan dari data yang dikumpulkan dari kerja lapangan mengenai “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Pada Bagian Humas Dan Protokol Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah)”. Dengan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa mengenai motivasi kerja pegawai yang dipengaruhi komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan.

3.1 Karakteristik responden

Pemaparan deskriptif mengenai demografi para responden memberikan gambaran tentang karakteristik individu-individu yang menjadi bagian dari pegawai di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 3. 1 proses penyebaran dan penerimaan kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	60	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner kembali tapi tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner kembali dan dapat diolah	60	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Data diatas mengindikasikan sebanyak 60 kuesioner telah disebar kepada responden, dan tingkat respons yang mencapai 100%, menunjukkan bahwa seluruh kuesioner telah dikembalikan dan siap untuk diolah.

Berdasarkan jenis kelamin, peneliti melakukan pengelompokan data. Ada 60 responden yang berpartisipasi dalam survei ini. Analisis lebih lanjut akan dijalankan terhadap tanggapan yang diberikan oleh responden, dengan deskripsi demografi mereka sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	24	40%
Perempuan	36	60%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari hasil kuesioner penelitian mei 2023

Dari data yang tertera Menurut statistik tersebut di atas, terdapat 24 responden laki-laki yang merupakan 40% dari total, dan 36 responden perempuan, yang merupakan 60% dari total. Hasil di atas mengindikasikan dominasi pegawai perempuan di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah.

3.2 Komunikasi organisasi

Berikut dibawah ini merupakan hasil jawaban responden dari masing-masing indikator Komunikasi Organisasi:

3.5.1 Komunikasi Kebawah

Tabel 3. 3

Persentase responden yang menyatakan bahwa Pemimpin memberikan kesempatan kepada Karyawan atau bawahannya untuk memberikan umpan balik dan bertanya tentang informasi yang disampaikan.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,67%
Tidak setuju	1	1,67%
Cukup	7	11,67%
Setuju	29	48,33%
Sangat setuju	22	36,67%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan atau bawahannya untuk memberikan umpan balik dan bertanya tentang informasi yang disampaikan. Hal ini di buktikan dengan responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 48,33% dan ditambah dengan pernyataan sangat setuju sebanyak 36,67%

Tabel 3. 4

Persentase responden yang menyatakan bahwa dengan informasi yang jelas dari pimpinan seluruh penugasan dapat saya selesaikan tepat waktu.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	1,67%
Cukup	9	15%
Setuju	33	55%
Sangat setuju	17	28,33%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.4 menunjukkan 1 orang (1,67%) yang tidak setuju, 9 orang (15%) cukup, 33 orang (55%) setuju dan 17 orang (28,33%) yang sangat setuju dengan informasi yang jelas dari pimpinan seluruh penugasan dapat saya selesaikan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu memberikan informasi dengan jelas dari pimpinan ke pegawainya.

Tabel 3. 5

Persentase responden yang menyatakan bahwa komunikasi pimpinan yang efektif mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,67%
Tidak setuju	1	1,67%

Cukup	10	16,67%
Setuju	29	48,33%
Sangat setuju	19	31,67%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.5 menunjukkan 1 orang (1,67%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,67%) yang tidak setuju, 10 orang (16,67%) cukup, 29 orang (48,33%) setuju dan 19 orang (31,67%) yang sangat setuju dengan komunikasi pimpinan yang efektif mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu memberikan komunikasi yang efektif untuk pegawainya melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

3.5.2 Komunikasi keatas

Tabel 3. 6

Persentase responden, apakah atasan anda menunjukkan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan karyawan?

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,67%
Tidak setuju	1	1,67%
Cukup	13	21,67%
Setuju	32	53,33%
Sangat setuju	13	21,67%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.6 menunjukkan 1 orang (1,67%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,67%) yang tidak setuju, 13 orang (21,67%) cukup, 32 orang (53,33%) setuju dan 13 orang (21,67%) yang sangat setuju dengan komunikasi pimpinan yang efektif mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan karyawan atau pegawai.

Tabel 3. 7

Persentase responden yang menyatakan bahwa dengan komunikasi yang efektif dari pimpinan organisasi, maka anggota satu dengan yang lain saling mendukung?

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	12	20%
Setuju	36	53,3%
Sangat setuju	12	20%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.7 menunjukkan 12 orang (20%) cukup, 36 orang (53,3%) setuju dan 12 orang (20%) yang sangat setuju dengan komunikasi yang efektif dari pimpinan organisasi, maka anggota satu dengan yang lain saling mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada

Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah seorang pemimpin selalu memberikan komunikasi yang efektif agar pegawai atau karyawan saling mendukung.

Tabel 3. 8

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin mendorong komunikasi dua arah dengan bawahannya, bukan hanya memberikan informasi tanpa mendengarkan tanggapan mereka?

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,67%
Tidak setuju	1	1,67%
Cukup	16	26,67%
Setuju	29	48,33%
Sangat setuju	13	21,67%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.8 menunjukkan 1 orang (1,67%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,67%) yang tidak setuju, 16 orang (26,67%) cukup, 29 orang (48,33%) setuju dan 13 orang (21,67%) yang sangat setuju dengan pemimpin mendorong komunikasi dua arah dengan bawahannya, bukan hanya memberikan informasi tanpa mendengarkan tanggapan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu memberikan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai dengan baik.

3.5.3 Komunikasi horizontal

Tabel 3. 9

Persentase responden yang menyatakan bahwa Karyawan atau Pegawai merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan pemimpin mereka mengenai masalah atau kekhawatiran yang mereka hadapi?

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,67%
Tidak setuju	1	1,67%
Cukup	18	30%
Setuju	32	53,33%
Sangat setuju	8	13,33%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.9 menunjukkan 1 orang (1,67%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,67%) yang tidak setuju, 18 orang (30%) cukup, 32 orang (53,33%) setuju dan 8 orang (13,33%) yang sangat setuju dengan Karyawan atau Pegawai merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan pemimpin mereka mengenai masalah atau kekhawatiran yang mereka hadapi. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu memberikan kenyamanan pegawainya dengan berkomunikasi mengenai masalah atau kekhawatiran yang mereka hadapi.

Tabel 3. 10

Persentase responden yang menyatakan bahwa saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	11	18,33%
Setuju	32	53,33%
Sangat setuju	17	28,33%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.10 menunjukkan 11 orang (18,33%) cukup, 32 orang (53,33%) setuju dan 17 orang (28,33%) yang sangat setuju dengan percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu percaya sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 3. 11

Persentase responden yang menyatakan bahwa dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	9	15%

Setuju	33	55%
Sangat setuju	18	30%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.11 menunjukkan 9 orang (15%) cukup, 33 orang (55%) setuju dan 18 orang (30%) yang sangat setuju dengan dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu berkoordinasi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama sesama rekan kerja.

3.5.4 Komunikasi Lintas-Saluran

Tabel 3. 12

Persentase responden yang menyatakan bahwa dengan perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	12	20%
Setuju	33	55%
Sangat setuju	15	25%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.6 menunjukkan 12 orang (20%) cukup, 33 orang (55%) setuju dan 15 orang (25%) yang sangat setuju dengan perbedaan

divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu memperoleh informasi walaupun ada perbedaan divisi.

Tabel 3. 13

Persentase responden yang menyatakan bahwa saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	12	20%
Setuju	29	48,33%
Sangat setuju	19	31,67%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.13 menunjukkan 12 orang (20%) cukup, 29 orang (48,33%) setuju dan 19 orang (31,67%) yang sangat setuju dengan saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu memperoleh informasi dari berbagai sumber.

Tabel 3. 14

Persentase responden yang menyatakan bahwa dengan komunikasi yang baik antar pegawai maka akan terbangun suasana kerja yang kondusif

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	10	16,7%
Setuju	28	46,7%
Sangat setuju	22	36,7%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.14 menunjukkan 10 orang (16,7%) cukup, 28 orang (46,7%) setuju dan 22 orang (36,7%) yang sangat setuju dengan komunikasi yang baik antar pegawai maka akan terbangun suasana kerja yang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu membangun komunikasi yang baik sehingga terbangun suasana kerja yang kondusif.

Tabel 3. 15

Persentase responden yang menyatakan bahwa dengan dengan komunikasi yang baik maka permasalahan-permasalahan di lingkungan kerja dapat diselesaikan dengan baik

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0

Cukup	10	16,7%
Setuju	30	50%
Sangat setuju	20	33,3%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.15 menunjukkan 10 orang (16,7%) cukup, 30 orang (50%) setuju dan 20 orang (33,3%) yang sangat setuju dengan komunikasi yang baik maka permasalahan-permasalahan di lingkungan kerja dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu berkomunikasi dengan baik maka permasalahan-permasalahan di lingkungan kerja dapat diselesaikan dengan baik.

3.3 Gaya kepemimpinan

Berikut dibawah ini merupakan hasil jawaban responden dari masing-masing indikator Gaya Kepemimpinan:

3.3.1 Kemampuan mengambil keputusan

Tabel 3. 16

Persentase responden yang menyatakan bahwa, apakah pemimpin dapat mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda sebelum memutuskan sebuah keputusan?

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%

Cukup	14	23,3%
Setuju	34	56,7%
Sangat setuju	10	16,7%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.16 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 14 orang (23,3%) cukup, 34 orang (56,7%) setuju dan 10 orang (16,7%) yang sangat setuju dengan pemimpin dapat mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda sebelum memutuskan sebuah keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah pemimpin selalu mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda sebelum memutuskan sebuah keputusan.

Tabel 3. 17

Persentase responden yang menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas kepegawaian di kantor Humas provinsi Jateng seluruh tugas dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan?

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	0	0
Cukup	11	18,3%
Setuju	35	58,3%
Sangat setuju	13	21,7%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.17 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 11 orang (18,3%) cukup, 35 orang (58,3%) setuju dan 13 orang (21,7%) yang sangat setuju dengan dalam menjalankan tugas kepegawaian di kantor Humas provinsi Jateng seluruh tugas dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu menjalankan seluruh tugas kepegawaian dan dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan.

Tabel 3. 18

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk mengevaluasi opsi keputusan yang berbeda sebelum memilih satu opsi yang terbaik?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%
Cukup	14	23,3%
Setuju	32	53,3%
Sangat setuju	12	20%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.18 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 14 orang (23,3%) cukup, 32 orang (53,33%) setuju dan 12 orang (20%) yang sangat setuju dengan pemimpin memiliki kemampuan untuk mengevaluasi opsi keputusan yang berbeda

sebelum memilih satu opsi yang terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu mengutamakan untuk mengevaluasi opsi keputusan yang berbeda sebelum memilih satu opsi yang terbaik.

3.3.2 Kemampuan memotivasi

Tabel 3. 19

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin selalu memotivasi saya untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%
Cukup	17	28,3%
Setuju	30	50%
Sangat setuju	11	18,3%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.19 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 17 orang (28,3%) cukup, 30 orang (50%) setuju dan 11 orang (18,3%) Responden yang menunjukkan tingkat kesetujuan yang tinggi terhadap pernyataan "sangat setuju dengan pemimpin yang selalu memotivasi saya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya," mengindikasikan bahwa di lingkungan Kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah, upaya untuk

memotivasi para karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik terus dilakukan.

Tabel 3. 20

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, positif, dan menginspirasi.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%
Cukup	16	26,7%
Setuju	28	46,7%
Sangat setuju	14	23,3%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.20 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 16 orang (26,7%) cukup, 28 orang (46,7%) setuju dan 14 orang (23,3%) yang sangat setuju dengan pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, positif, dan menginspirasi. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah seorang pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, positif, dan menginspirasi

3.3.3 Kemampuan Komunikasi

Tabel 3. 21

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan informasi dan instruksi yang jelas dan mudah dimengerti?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	3	5%
Cukup	16	26,7%
Setuju	27	45%
Sangat setuju	13	21,7%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.21 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 3 orang (5%) yang tidak setuju, 16 orang (26,7%) cukup, 27 orang (45%) setuju dan 13 orang (21,7%) yang sangat setuju dengan pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan informasi dan instruksi yang jelas dan mudah dimengerti. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah setuju dengan pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan informasi dan instruksi yang jelas dan mudah dimengerti.

Tabel 3. 22

Persentase responden yang menyatakan bahwa perlu jaringan komunikasi yang baik agar satu sama yang lain saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	0	0
Cukup	9	15%
Setuju	33	55%
Sangat setuju	17	28,3%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.22 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 9 orang (15%) cukup, 33 orang (55%) setuju dan 17 orang (28,3%) yang sangat setuju dengan jaringan komunikasi yang baik agar satu sama yang lain saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah selalu berkomunikasi dengan baik agar satu sama yang lain saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3. 23

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin mampu menyesuaikan gaya komunikasinya dengan gaya dan kebutuhan individu bawahannya?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1.7%
Tidak setuju	1	1.7%
Cukup	17	28.3%
Setuju	29	48,3%
Sangat setuju	12	20%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.23 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 17 orang (28,3%) cukup, 29 orang (48,3%) setuju dan 12 orang (20%) yang sangat setuju dengan pemimpin mampu menyesuaikan gaya komunikasinya dengan gaya dan kebutuhan individu bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah pemimpin selalu mampu menyesuaikan gaya komunikasinya dengan gaya dan kebutuhan individu bawahannya atau pegawainya.

3.3.4 Kemampuan mengendalikan bawahan

Tabel 3. 24

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin mampu mengevaluasi dan mengelola kinerja bawahannya secara tepat waktu dan akurat?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%
Cukup	11	18,3%
Setuju	35	58,3%
Sangat setuju	12	20%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.24 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 11 orang (18,3%) cukup, 35 orang (58,3%) setuju dan 12 orang (20%) yang sangat setuju dengan pemimpin mampu mengevaluasi dan mengelola kinerja bawahannya secara tepat waktu dan akurat. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah pemimpin mampu mengevaluasi dan mengelola kinerja bawahannya secara tepat waktu dan akurat.

Tabel 3. 25

Persentase responden yang menyatakan bahwa Pimpinan saya selalu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyuarakan aspirasinya.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%
Cukup	10	16,7%
Setuju	35	58,3%
Sangat setuju	13	21,7%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.25 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 10 orang (16,7%) cukup, 35 orang (58,3%) setuju dan 13 orang (21,7%) yang sangat setuju dengan pimpinan saya selalu memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyuarakan aspirasinya. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah pemimpin selalu memberikan kebebasan kepada bawahan atau pegawai untuk menyuarakan aspirasinya.

Tabel 3. 26

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin bersikap ramah dan menyenangkan perasaan bawahanya atau karyawanya.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%

Cukup	18	30%
Setuju	28	46,7%
Sangat setuju	12	20%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.26 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 18 orang (30%) cukup, 28 orang (46,7%) setuju dan 12 orang (20%) yang sangat setuju dengan pemimpin bersikap ramah dan menyenangkan perasaan bawahannya atau karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah pemimpin selalu bersikap ramah dan menyenangkan perasaan bawahannya atau karyawannya.

3.3.5 Tanggung jawab

Tabel 3. 27

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin mampu mengambil tindakan yang tepat ketika terjadi masalah atau situasi yang tidak diharapkan?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	2	3,3%
Cukup	13	21,7%
Setuju	32	53,3%
Sangat setuju	12	20%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.27 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 3 orang (3,3%) yang tidak setuju, 13 orang (21,7%) cukup, 32 orang (53,3%) setuju dan 12 orang (20%) yang sangat setuju dengan pemimpin mampu mengambil tindakan yang tepat ketika terjadi masalah atau situasi yang tidak diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah mempunyai pemimpin yang mampu mengambil tindakan yang tepat ketika terjadi masalah atau situasi yang tidak diharapkan.

Tabel 3. 28

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin dapat mengakui dan memperbaiki kesalahan yang telah dibuat oleh diri sendiri atau bawahannya?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	2	3,3%
Cukup	16	26,7%
Setuju	29	48,3%
Sangat setuju	12	20%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.28 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 2 orang (3,3%) yang tidak setuju, 16 orang (26,7%) cukup, 29 orang (48,3%) setuju dan 12 orang (20%) yang sangat setuju dengan pemimpin

dapat mengakui dan memperbaiki kesalahan yang telah dibuat oleh diri sendiri atau bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah memiliki pemimpin dapat mengakui dan memperbaiki kesalahan yang telah dibuat oleh diri sendiri atau bawahannya.

3.3.6 Kemampuan Mengendalikan Emosional

Tabel 3. 29

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin dapat menggunakan emosi positif seperti antusiasme atau semangat dalam memotivasi bawahannya?

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%
Cukup	16	26,7%
Setuju	31	51,7%
Sangat setuju	11	18,3%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.29 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 16 orang (26,7%) cukup, 31 orang (51,7%) setuju dan 11 orang (18,3%) yang sangat setuju dengan pemimpin dapat menggunakan emosi positif seperti antusiasme atau semangat dalam memotivasi bawahannya?. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah memiliki pemimpin yang dapat

menggunakan emosi positif seperti antusiasme atau semangat dalam memotivasi bawahannya.

Tabel 3. 30

Persentase responden yang menyatakan bahwa pemimpin mengendalikan emosi negatif seperti marah atau frustrasi dalam interaksi dengan bawahannya?.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	1	1,7
Tidak setuju	1	1,7
Cukup	19	31,7
Setuju	30	50
Sangat setuju	9	15
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.30 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 19 orang (31,7%) cukup, 30 orang (50%) setuju dan 9 orang (15%) yang sangat setuju dengan pemimpin mengendalikan emosi negatif seperti marah atau frustrasi dalam interaksi dengan bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah memiliki pemimpin yang dapat mengendalikan emosi negatif seperti marah atau frustrasi dalam interaksi dengan bawahannya atau pegawainya.

3.4 Motivasi Kerja Pegawai

Berikut dibawah ini merupakan hasil jawaban responden dari masing-masing indikator Motivasi kerja pegawai:

3.4.1 Tanggung Jawab

Tabel 3. 31

Persentase responden yang menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas kepegawaian di kantor saya dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya dan tepat waktu sesuai waktu yang telah di tentukan.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	7	11,7
Setuju	34	56,7
Sangat setuju	19	31,7
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.31 menunjukkan 7 orang (11,7%) cukup, 34 orang (56,7%) setuju dan 19 orang (31,7%) yang sangat setuju dengan dalam menjalankan tugas kepegawaian di kantor saya dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya dan tepat waktu sesuai waktu yang telah di tentukan. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan tugas kepegawaian di kantor pegawai dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada pegawai dan tepat waktu sesuai waktu yang telah di tentukan.

3.4.2 Prestasi Kerja

Tabel 3. 32

Persentase responden yang menyatakan bahwa saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya dan mencari peluang untuk belajar dan berkembang.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	5	8,3%
Setuju	40	66,7%
Sangat setuju	15	25%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.32 menunjukkan 5 orang (8,3%) cukup, 40 orang (66,7%) setuju dan 15 orang (25%) yang sangat setuju dengan pemimpin dapat mengakui dan memperbaiki kesalahan yang telah dibuat oleh diri sendiri atau bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah memiliki pegawai akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan mencari peluang untuk belajar dan berkembang.

3.4.3 Peluang Untuk Maju

Tabel 3. 33

Persentase responden yang menyatakan bahwa Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Cukup	11	18,3%
Setuju	36	60%
Sangat setuju	13	21,7%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.33 menunjukkan 11 orang (18,3%) cukup, 36 orang (60%) setuju dan 13 orang (21,7%) yang sangat setuju dengan Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah memiliki pegawai yang rajin berangkat dalam bekerja menyesuaikan dengan peraturan yang ada.

3.4.4 Pengakuan Atas Kinerja

Tabel 3. 34

Persentase responden yang menyatakan bahwa Organisasi memiliki sistem penghargaan yang adil dan transparan bagi karyawan yang berkinerja baik

Nilai	Jumlah	Persentase
-------	--------	------------

Sangat tidak setuju	1	1,7%
Tidak setuju	1	1,7%
Cukup	16	26,7%
Setuju	32	53,3%
Sangat setuju	10	16,7%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.34 menunjukkan 1 orang (1,7%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,7%) yang tidak setuju, 16 orang (26,7%) cukup, 32 orang (53,3%) setuju dan 10 orang (16,7%) yang sangat setuju dengan Organisasi memiliki sistem penghargaan yang adil dan transparan bagi karyawan yang berkinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah memiliki sistem penghargaan yang adil dan transparan bagi karyawan atau pegawai yang berkinerja baik.

3.4.5 Pekerjaan yang menantang

Tabel 3. 35

Persentase responden yang menyatakan bahwa Pekerjaan saya membutuhkan kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang yang berbeda-beda latar belakang dan gaya kerja mereka yang berbeda-beda pula.

Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0

Cukup	10	16,7%
Setuju	33	55%
Sangat setuju	17	28,3%
Total	60	100%

Sumber : diolah dari data kuesioner penelitian Mei 2023

Berdasarkan pernyataan tabel 3.35 menunjukkan 10 orang (16,7%) cukup, 33 orang (55%) setuju dan 17 orang (28,3%) yang sangat setuju dengan Pekerjaan saya membutuhkan kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang yang berbeda-beda latar belakang dan gaya kerja mereka yang berbeda-beda pula. Hal ini menunjukkan bahwa di kantor Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah memiliki pegawai yang membutuhkan kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang yang berbeda-beda latar belakang dan gaya kerja mereka yang berbeda-beda pula.

3.5 Interval Kelas

Dari analisis data yang dihasilkan dari distribusi kuesioner kepada 60 responden, dapat diambil kesimpulan mengenai dampak komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah. Dalam rangka penelitian ini, peneliti akan menerapkan rumus untuk menghitung interval sebagai berikut:

$$i = \frac{a - b}{k}$$

Keterangan : i = interval kelas

a = jumlah skor maksimum

b = jumlah skor minimum

k = jumlah kelas atau kategori

3.5.1 Interval Kelas Variabel Komunikasi Organisasi (XI)

Variabel Komunikasi Organisasi dibagi menjadi 3 kelas, yang terdiri dari: rendah, sedang dan tinggi. Variabel Komunikasi Organisasi memiliki 13 pernyataan yang ada di dalam kuesioner dengan skor tertinggi 65 dan skor terendah 35, maka hasil penentuan kelas intervalnya yaitu sebagai berikut :

$$SMaks = 65$$

$$SMin = 35$$

$$i = \frac{65 - 35}{3} = 10$$

Sehingga dari hasil perhitungan tersebut didapatkan 3 kategori dengan interval 10, sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} : 55,2 - 65,3$$

$$\text{Sedang} : 45,1 - 55,1$$

$$\text{Rendah} : 35 - 45$$

Tabel 3. 36

Skala interval Komunikasi Organisasi

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rendah	10	16.7%

2	Sedang	31	51.7%
3	Tinggi	19	31.7%
Total		60	100%

Sumber: diolah dari data penelitian mei 2023

Dari data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan nilai terendah sebanyak 16,7%, sedangkan nilai sedang sebanyak 51,7% dan nilai tertinggi sebanyak 31.7%. Hal ini menunjukkan pada variabel komunikasi organisasi tergolong sedang.

3.5.2 Interval Kelas Variabel gaya kepemimpinan (X2)

Variabel gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 kelas, yang terdiri dari : rendah, sedang dan tinggi. Variabel gaya kepemimpinan memiliki 15 pernyataan yang ada di dalam kuesioner dengan skor tertinggi 75 dan skor terendah 15, maka hasil penentuan kelas intervalnya yaitu sebagai berikut :

$$SMaks = 75$$

$$SMin = 15$$

$$i = \frac{75 - 15}{3} = 20$$

Sehingga dari hasil perhitungan tersebut didapatkan 3 kategori dengan interval 20, sebagai berikut:

Tinggi : 55,2 - 75,3

Sedang : 35,1 - 55,1

Rendah : 15 - 35

Tabel 3. 37

Skala interval Gaya Kepemimpinan

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rendah	2	3.3%
2	Sedang	18	30.0%
3	Tinggi	40	66.7%
Total		60	100%

Sumber: diolah dari data penelitian mei 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah sebanyak 3,3%, sedangkan nilai sedang sebanyak 30,0% dan nilai tertinggi sebanyak 66,7%. Hal ini menunjukkan pada variabel gaya kepemimpinan tergolong tinggi.

3.5.3 Interval Kelas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Variabel Motivasi kerja pegawai dibagi menjadi 3 kelas, yang terdiri dari : rendah, sedang dan tinggi. Variabel motivasi kerja pegawai memiliki 16 pernyataan yang ada di dalam kuesioner dengan skor tertinggi 80 dan skor terendah 48, maka hasil penentuan kelas intervalnya yaitu sebagai berikut :

$$SMaks = 80$$

$$SMin = 48$$

$$i = \frac{80 - 48}{3} = 10,7$$

Sehingga dari hasil perhitungan tersebut didapatkan 3 kategori dengan interval 10,7, sebagai berikut:

Tinggi : 69,6-80,3

Sedang : 58,8-69,5

Rendah : 48-58,7

Tabel 3. 38

Skala interval Motivasi Kerja Pegawai

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Rendah	10	16.7%
2	Sedang	35	58.3%
3	Tinggi	15	25.0%
Total		60	100%

Sumber: diolah dari data penelitian mei 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mempunyai nilai terendah sebanyak 16,7%, sedangkan nilai sedang sebanyak 58,3% dan nilai tertinggi sebanyak 25,0%. Hal ini menunjukkan pada variabel motivasi kerja pegawai tergolong sedang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat memaparkan hasil temuan lapangan yang dilakukan peneliti pada saat penelitian dilaksanakan pada Bagian Humas dan Protokol SETDA Provinsi Jawa Tengah. Penjelasan yang diberikan akan membahas unsur-unsur yang menjadi pembentuk isu.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji kualitas data

- **Uji validitas**

Pengujian Validitas dilaksanakan untuk menilai apakah kuesioner dari setiap variabel tersebut valid atau tidak. Tabel 4.1 ini mencantumkan hasil uji validitas yang dilakukan untuk peneliti.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Variabel X1				
soal 1	175.73	339.168	.706	.971
soal 2	175.83	337.937	.738	.971
soal 3	175.93	334.409	.681	.971
soal 4	176.10	335.886	.633	.971
soal 5	175.90	338.024	.694	.971

soal 6	176.07	336.823	.682	.971
soal 7	176.23	339.978	.480	.972
soal 8	175.90	335.817	.607	.971
soal 9	175.83	335.799	.683	.971
soal 10	175.87	338.395	.533	.972
soal 11	175.93	336.685	.588	.971
soal 12	175.77	335.357	.622	.971
soal 13	175.73	335.582	.716	.971
soal 14	176.07	334.961	.700	.971
Variabel X2				
soal 15	176.00	333.931	.749	.971
soal 16	176.07	333.099	.781	.971
soal 17	176.17	334.833	.685	.971
soal 18	176.17	332.833	.713	.971
soal 19	176.27	334.685	.531	.972
soal 20	175.77	335.082	.753	.971
soal 21	176.17	332.626	.674	.971
soal 22	176.07	337.995	.704	.971
soal 23	176.10	338.093	.592	.971
soal 24	176.33	337.333	.514	.972
soal 25	176.10	332.024	.796	.971
soal 26	176.27	332.547	.722	.971
soal 27	176.13	333.706	.759	.971
soal 28	176.33	340.299	.472	.972
soal 29	175.73	340.892	.606	.971
Variabel Y				
soal 30	175.90	337.197	.658	.971
soal 31	175.83	340.489	.598	.971
soal 32	175.80	337.752	.723	.971
soal 33	175.83	336.833	.705	.971

soal 34	175.87	338.464	.646	.971
soal 35	176.10	335.197	.614	.971
soal 36	176.00	334.000	.688	.971
soal 37	175.93	333.513	.782	.971
soal 38	175.93	338.202	.634	.971
soal 39	176.17	341.730	.396	.972
soal 40	175.87	332.740	.771	.971
soal 41	175.77	333.289	.763	.971
soal 42	175.77	336.323	.694	.971
soal 43	175.80	338.717	.671	.971
soal 44	175.73	336.478	.616	.971

Sumber: Data primer diolah pada 2023

Dari 45 pertanyaan survei yang melibatkan 30 responden berdasarkan hasil uji validitas adalah sebagai berikut: Hasil uji validitas pada seluruh pernyataan (45 Pertanyaan) dilakukan uji validitas Tahap 1 (terlampir) dan hasilnya terdapat satu pertanyaan dinyatakan tidak valid pada pertanyaan No 8 Variabel X1 karena *Corrected Item-Total Correlation* hasilnya 0,354 <0,361 Sedangkan pertanyaan dinyatakan valid jika *Corrected Item-Total Correlation* >0,361. Angka 0,361 berasal dari r tabel dengan rumus $df = N-2$ jadi $30-2 = 28$, sehingga r tabel = 0,3610. Untuk memastikan seluruh pertanyaan valid dan reliabel maka pertanyaan no 8 dibuang dan dilakukan uji validitas tahap 2 dan hasilnya seluruh pertanyaan (44 pertanyaan sisanya) dinyatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3610

- **Uji Reliabilitas**

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh variabel Y terhadap variabel X1 dan X2, harus melalui uji reliabilitas untuk menilai konsistensinya. Sebelum dilakukan pengujian reliabilitas, diperlukan suatu acuan pengambilan keputusan bahwa nilai alpha minimal 0,60. Sedangkan suatu variabel akan dianggap reliabel jika nilainya melebihi $>0,60$, sedangkan jika lebih rendah dari itu, variabel tersebut tidak dapat dianggap reliabel karena nilainya $<0,60$. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel yang dijadikan titik fokus penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi organisasi	0.949	<i>Reliable</i>
Gaya kepemimpinan	0.978	<i>Reliable</i>
Motivasi kerja pegawai	0.944	<i>Reliable</i>

Sumber : data primer yang diolah

Semua variabel terhubung dengan variabel independen, sesuai dengan tabel di atas (komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai) dalam kuesioner menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang positif, yaitu berturut-turut 0,949, 0,978, dan 0,944, yang semuanya melebihi angka 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dapat dikatakan bahwa semua penegasan penelitian cukup konsisten dan layak untuk digunakan dalam analisis penelitian.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan guna mengetahui apakah data yang didapatkan dari lapangan berdistribusi normal atau tidak, untuk mengetahui hal tersebut diperlukan uji normalitas. Pengujian menggunakan Software SPSS Ver-24. Pengujian memakai uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Di bawah ini terdapat tabel yang menampilkan hasil pengujian normalitas data:

Tabel 4. 3 Uji normalitas nilai pretest One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.89833661
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.063
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data primer yang diolah

Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah komponen dari hipotesis klasik. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah distribusi residual suatu sampel apakah normal atau tidak. Setiap model regresi yang berguna akan dihasilkan oleh data residual dengan distribusi normal.

Dasar untuk mengungkapkan tesis dalam tes ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dapat disarankan bahwa distribusi normalitas dari nilai residual terpenuhi.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi normalitas dari nilai residual tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui SPSS ver-24 diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada variabel (X1) komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja pegawai (Y) berdistribusi normal.

Dapat dilihat dari hasil di atas bahwa nilai residual pada variabel Komunikasi Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja pegawai (Y) berdistribusi normal karena sebuah Organisasi, termasuk pemerintahan, memerlukan konsistensi dan keharmonisan dalam tindakan dan keputusan yang diambil. Ketaatan pada pimpinan membantu memastikan bahwa tindakan dan keputusan yang diambil selaras dengan tujuan organisasi dan tidak bertentangan satu sama lain. dan dilihat dari Kepatuhan pada pimpinan juga membantu dalam memastikan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas tugas dan keputusan mereka. Jika setiap pegawai berpendapat bebas tanpa mempertimbangkan tujuan organisasi, bisa sulit untuk mengukur tanggung jawab individu.

- **Uji multikolinearitas**

Multikolonieritas merujuk pada situasi di mana ada hubungan antara dua variabel independen yang diuji. Dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam kerangka regresi, digunakan uji multikolinearitas. Keputusan hasil uji multikolonieritas dapat diambil sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Total_x1	.493	2.028
	Total_x2	.493	2.028

a. Dependent Variabel: Total_y

Sumber : data primer yang diolah

Hasil pengujian multikolineritas pada variabel X1 (gaya komunikasi), variabel X2 gaya kepemimpinan terhadap variabel Y (motivasi kerja pegawai) **tidak terjadi gejala multikolineritas** hal ini dibuktikan bahwa:

Variabel x1 dengan nilai toleransi $0,493 > 0,10$ atau nilai VIF sebesar $2,028 < 10,00$.

Variabel x2 dengan nilai toleransi $0,493 > 0,10$ atau nilai VIF sebesar $2,028 < 10,00$.

4.1.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang terdiri dari komponen-komponen berikut:

4.1.3.1 Uji parameter individual (uji statistik t)

Untuk menentukan bagaimana faktor independen akan mempengaruhi hasil, maka dilakukan uji t pada variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y . Pada pengujian ini dijalankan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria untuk mengambil keputusan pada uji t (uji parsial) adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menandakan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. 5 Uji Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.871	3.620		4.661	.000
Total_x1	.831	.096	.798	8.620	.000
Total_x2	.074	.069	.100	1.075	.287

a. Dependent Variabel: Total_y

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji terhadap variabel independen secara individu (X1 dan X2) terhadap variabel Y maka dapat disimpulkan mengenai pengujian hipotesis secara parsial yang dirumuskan, sebagai berikut:

4.3.1.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Guna memahami dampak variabel X1, yaitu Pengaruh Komunikasi Organisasi, terhadap motivasi kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SPSS v24. Berikut adalah hasil koefisien regresi yang menghubungkan Komunikasi Organisasi dengan motivasi kerja Pegawai:

Tabel 4. 6 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.871	3.620		4.661	.000
Total_x1	.831	.096	.798	8.620	.000
Total_x2	.074	.069	.100	1.075	.287

a. Dependent Variabel: Total_y

Sumber : Hasil Olah Data

tabel 4.6 di atas, dapat diperoleh bahwa signifikansi dampak Komunikasi Organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai adalah 0,000, nilai ini lebih rendah dari angka 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel X1, yaitu komunikasi organisasi, memiliki dampak yang signifikan pada variabel Y (motivasi kerja pegawai). Selanjutnya, saat diuji menggunakan nilai t hitung yang dibandingkan dengan t tabel, terlihat bahwa t hitung > t tabel, Ini menunjukkan

bahwa motivasi kerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Ini setara dengan persamaan berikut:

t hitung > dari t tabel (8.620 > 2,000247)

T table = t (a atau 2 ; n-k-1)

= 0.05 atau 2 ; 60-2-1

= (0.025;57)

= 2,000247

4.3.1.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Peneliti menggunakan software SPSS v24 untuk menganalisis pengaruh variabel X2 atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor SETDA Provinsi Jawa Tengah. Berikut temuan koefisien regresi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan:

Tabel 4. 7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.871	3.620		4.661	.000
Total_x1	.831	.096	.798	8.620	.000
Total_x2	.074	.069	.100	1.075	.287

a. Dependent Variabel: Total_y

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 3.7 diatas diketahui signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0,287 lebih besar

dari 0,05 artinya variabel Gaya Kepemimpinan(X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai(Y). hal ini dibuktikan dengan t hitung bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.075 < 2,000247$)

4.1.3.2 Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

Mengidentifikasi apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki dampak terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari pengujian F. Untuk menilai dampak gabungan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen, digunakan uji F. Ambang batas signifikansi tes ini adalah 0,05, atau 5%. Tes statistik ANOVA memungkinkan kesimpulan dicapai berdasarkan data atau rangkaian statistik yang sedang dipelajari. Ini adalah jenis pengujian hipotesis. Tingkat signifikansi yang diaplikasikan adalah 0,05., dan temuan uji ditafsirkan berdasarkan nilai F yang ditemukan dalam tabel ANOVA. Pedoman berikut berlaku untuk ujian F. (Ghozali, 2016):

- Apabila nilai signifikansi F kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H1) akan diterima. Ini mengindikasikan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) akan diterima dan hipotesis alternatif (H1) akan ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 8 Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2827.559	2	1413.779	89.876	.000 ^b
Residual	896.625	57	15.730		
Total	3724.183	59			

a. Dependent Variabel: Total_y

b. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1

Sumber : data yang diolah

Dapat dilihat dari analisis regresi linier menggunakan uji F untuk mengukur pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai(Y) di kantor SETDA Provinsi Jawa Tengah, didapatkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel X1 (Komunikasi Organisasi) dan X2 (Gaya Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) Motivasi Kerja Pegawai.

4.1.3.3 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai maksud untuk mengevaluasi sejauh mana kemampuan variabel bebas (komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi yang ada pada variabel terikat (motivasi kerja pegawai).

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.751	3.966

a. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai R dari 0.871 atau 87,1% Secara khusus, ini mengacu pada hubungan atau korelasi antara variabel independen (komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan) kuat. pada output SPSS dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,759 atau 75% hal ini memiliki makna yaitu variabel komunikasi organisasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Y sebesar 75,0% dan mempunyai sisa sebesar 25% di pengaruhi oleh variabel lain (dijelaskan oleh unsur-unsur tambahan lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini) sebagaimana diketahui bahwa syarat hubungan antar variabel dinyatakan baik jika nilai R Square diatas 50%

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Melalui penggunaan kuesioner sebagai sarana pengumpulan data dan analisis statistik menggunakan SPSS Ver-2.4, hasil dari penelitian yang telah dijalankan oleh peneliti akan dikaitkan dengan teori yang digunakan. Hal ini bertujuan untuk merangkai hubungan antara hasil penelitian dan teori sehingga mampu memberikan jawaban terhadap tujuan yang diusung dalam penelitian ini.

4.2.1 Analisis Data Deskriptif Variabel

Dalam mengumpulkan data primer, digunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari 44 pertanyaan. Peneliti menggunakan tiga variabel, yang pertama adalah variabel independen pertama (X1), yakni komunikasi organisasi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 13 pertanyaan. Kemudian, variabel bebas kedua (X2), yakni gaya kepemimpinan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 pertanyaan. Lalu yang terakhir adalah variabel terikat (Y), yakni motivasi kerja pegawai dengan jumlah pertanyaan sebanyak 16 pertanyaan. Dalam penentuan skala, digunakan Skala Likert untuk dari rentang interval 1 hingga 5 untuk mengetahui nilai seberapa jauh responden menilai dari beberapa pertanyaan yang akan di berikan di dalam kuesioner.

Pada variabel bebas pertama (x1), terdapat empat parameter yang diukur, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi lintas-saluran. Berdasarkan pada distribusi frekuensi bahwa komunikasi organisasi pada kantor SETDA Provinsi Jawa tengah mencapai lebih dari setengahnya atau 31,7% pada kategori Tinggi sedangkan sisanya 51,7% pada kategori sedang dan 16,7% pada kategori rendah. Berdasarkan pada kategori tersebut maka komunikasi organisasi di kantor SETDA mencapai lebih dari 50% berarti secara umum komunikasi organisasi telah berjalan dengan baik, artinya pola komunikasi organisasi telah menjadi model untuk menyelesaikan persoalan, diketahui bahwa persoalan banyak tidak selesai karena tersumbatnya komunikasi.

Sedangkan pada variabel bebas kedua (X2), terdapat enam parameter yang diukur, termasuk dalam kategori ini adalah kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan dalam memotivasi, keterampilan dalam berkomunikasi, kemampuan dalam mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan dalam mengelola emosi. Berdasarkan pada hasil distribusi frekuensi Gaya kepemimpinan pada kantor SETDA Provinsi Jawa tengah 66,7% berada pada kategori Tinggi sedangkan sisanya 30% kategori sedang dan 3,3% pada kategori rendah. Merujuk pada kategori tersebut dapat dianalisis bahwa gaya kepemimpinan pada kantor SETDA tersebut khususnya kantor biro protokol telah diterapkan setidaknya lebih dari 50% telah menggunakan gaya kepemimpinan sebagai model untuk memimpin pegawai di kantor tersebut.

Sedangkan pada variabel terikat (Y), terdapat lima parameter yang diukur, yaitu Tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas prestasi, pekerjaan yang menantang. Berdasarkan pada tabel distribusi frekuensi Motivasi kerja pegawai di kantor setda Prov Jateng pada kategori sedang (58.3%), sedangkan sisanya 25.0% kategori tinggi dan kategori rendah hanya mencapai 16,7%. Berdasarkan data tersebut dapat dianalisis bahwa motivasi kerja pegawai pada Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah lebih dari 50% masih berada pada kategori sedang.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Melalui perhitungan olah data dengan SPSS 2.4, diperoleh nilai Uji T untuk melakukan uji hipotesis dari pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai t hitung yang diperoleh adalah 8,620 dengan sig - 0,000 = 0,0%, sehingga sig < 0,05. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwasanya komunikasi dalam sebuah organisasi memiliki efek yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

sedangkan pada Hasil olah data skala interval pada variabel komunikasi organisasi pada kantor SETDA Provinsi Jawa Tengah mencapai 31,7% pada kategori Tinggi sedangkan sisanya 51,7% pada ukuran sedang dan 16,7% pada kategori rendah. Hal ini berbeda dengan hasil olah data pada variabel motivasi kerja pegawai pada kategori sedang atau 58,3%, sedangkan sisanya 25,0% kategori tinggi dan kategori rendah hanya mencapai 16,7%.

Dari data tersebut dapat dianalisis bahwa komunikasi organisasi pada kantor setda tersebut sudah dijadikan sebagai alat untuk mendukung capaian pekerjaan sehingga dengan komunikasi organisasi diharapkan mampu meningkatkan serta mengoptimalkan capaian pekerjaan di masing-masing bidang. Disisi lain motivasi kerja berada pada kategori sedang, hal ini karena motivasi kerja cenderung bersifat privasi sehingga butuh faktor lain yang mendorong motivasi lebih meningkat.

Dari aspek pengaruh, berdasarkan hasil olah data didapatkan X₁ (komunikasi organisasi) memiliki pengaruh signifikan kepada Y (motivasi pegawai), artinya komunikasi organisasi yang dibuktikan dengan kategori

sedang (51,7%) sudah dijadikan sebagai pola interaksi yang bagus antara pemimpin dan pegawai sehingga pola komunikasi dalam organisasi mempunyai efek kuat terhadap motivasi pegawai sebagaimana output hasil uji regresi bahwa pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel X1 (komunikasi organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (motivasi kerja pegawai). Sedangkan diuji melalui t hitung dibandingkan dengan t tabel maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.620 > 2,000247$) yang artinya komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini mengindikasikan bahwasannya penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Haryati & Kesumadewi, 2015) bahwasannya pola komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga pola komunikasi organisasi memberikan dampak yang kuat kepada motivasi seorang pegawai.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Output hasil olah data variabel x2 gaya kepemimpinan pada kantor Setda Provinsi Jawa tengah mencapai 66,7% berada pada kategori Tinggi sedangkan sisanya 30% kategori sedang dan 3,3% pada kategori rendah, sedangkan variabel y motivasi kerja pegawai pada kategori sedang atau 58.3%, sedangkan sisanya 25.0% kategori tinggi dan kategori rendah hanya mencapai 16,7%.

Dari output hasil tersebut dapat dianalisis bahwa gaya kepemimpinan di kantor Setda Provinsi Jateng relative sudah baik (66,7%) dibandingkan dengan Y (motivasi kerja) yang berada pada kategori sedang (58.3%).

Ini juga sejalan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah. Di sini, para pemimpin melakukan pengambilan keputusan secara kolaboratif dengan anggota tim agar mencapai tujuan yang di cita – citakan. Misalnya, ketetapan diambil melewati proses berunding, yang melibatkan masukan dan saran dari para pegawai.

Berdasarkan hasil output SPSS dinyatakan bahwa X1 (gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh terhadap Y (motivasi kerja pegawai) hal ini sesuai hasil output SPSS diketahui signifikansi X1 (pengaruh gaya kepemimpinan) terhadap Y (motivasi kerja pegawai) sebesar 0,287. Output 0,287 lebih besar dari 0,05 artinya variabel X2 Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (motivasi kerja pegawai). dengan ini bisa dinyatakan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.075 < 2,000247$). Dengan demikian secara terpisah atau sendiri-sendiri variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y), namun demikian masih terdapat pengaruh dari faktor lain sebesar 25% sebagaimana hasil *R Square* output SPSS.

Kerjasama di antara karyawan dalam menjalankan tugas adalah suatu keharusan, mengingat bahwa pekerjaan secara mendasar memiliki keterkaitan satu sama lain. Untuk memastikan kerjasama yang efektif, kehadiran seorang

perantara yang dapat mengelola berbagai aspek pekerjaan dari setiap karyawan menjadi sangat penting, dan peran ini paling sesuai jika diemban oleh pemimpin. Itulah sebabnya setiap kepala departemen perlu berperan sebagai fasilitator hubungan kerja di antara bawahannya, untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar dan memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap tugas yang mereka jalankan.

4.2.4 Pengaruh Komunikasi organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil output SPSS secara simultan atau bersama-sama variabel komunikasi organisasi dan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai walaupun secara terpisah atau sendiri-sendiri variabel (x^2) Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini disebabkan dari masing-masing indikator (1). Tanggung jawab, (2). Prestasi Kerja, (3). Peluang untuk Maju, (4). Pengakuan atas Kinerja dan (5). Pekerjaan yang menantang relative berada pada kategori sedang sehingga dapat dianalisis bahwa gaya kepemimpinan yang relative sdh berada pada kategori tinggi tetapi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja pegawai disamping ada pada kategori sedang juga bersifat individu.

Dari hasil analisis bahwa secara bersama-sama (simultan) komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai. Artinya, semakin naik kategori komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja

pegawai. Diketahui, kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Memperoleh kinerja yang bisa berkembang karena pengaruh dari motivasi pegawai, motivasi pegawai dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi organisasi dijalankan di kantor tersebut dan bagaimana gaya kepemimpinan di kantor tersebut. Dengan komunikasi organisasi dan model pemimpin bersifat baik maka bisa memnambah semangat kerja pegawai dalam mencapai cita-cita.

4.2.5 Analisis Teori Strategi Komunikasi Organisasi Menurut Sendjaja

Konsep strategi komunikasi organisasi menurut (Djuarsa, 1994) menggambarkan empat peran penting komunikasi informasi, regulatif, persuasi, dan integratif dalam konteks struktur organisasi.

Teori tersebut dapat dihubungkan dengan pemahaman mengenai empat fungsi utama ini yang berpengaruh terhadap kesesuaian dalam situasi tertentu, yang selanjutnya memengaruhi efektivitas komunikasi di dalam organisasi. Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dan gaya kepemimpinan, seiring dengan empat fungsi tersebut, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi motivasi kerja pegawai:

1. Fungsi informatif.

Fungsi informatif dalam konteks Divisi Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran sebagai penyampai informasi. Dalam

lingkungan ini, pemimpin berperan sebagai komunikator yang bertugas untuk menyampaikan tugas-tugas kepada setiap pegawai. Kecepatan dalam menyampaikan informasi oleh pemimpin di kantor Divisi Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah diharapkan mampu memungkinkan setiap pegawai menyelesaikan tugasnya secara efisien dan terampil. Dalam hal ini, pengiriman informasi yang cepat dan akurat dari pemimpin juga berfungsi untuk memotivasi pegawai, karena mereka mendapatkan informasi yang di butuhkan secara efektif.

2. Fungsi Pengaturan

Peran pengaturan berkenaan dengan hukum untuk mengendalikan organisasi. Fungsi ini dipengaruhi oleh dua elemen dalam setiap bisnis. Pertama, tanggung jawab atasan atau figur otoritas lainnya yang berwenang dalam mengawasi semua data yang diberikan Kedua, berkenaan dengan pesan yang disampaikan. Komunikasi regulatif, kemudian, terutama berkonsentrasi pada unsur-unsur tempat kerja di mana bawahan menginginkan klarifikasi tentang norma-norma yang mengatur tugas yang dapat diterima dan tidak diinginkan.

Fungsi komunikasi organisasi sebagai regulatif di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah berfokus pada panduan kerja yang harus dipahami oleh setiap pegawai, termasuk peraturan di dalam kantor. Aturan-aturan ini memberikan arahan kepada

pegawai untuk melaksanakan tugas mereka secara bertahap dan sesuai, serta untuk mencegah pelanggaran etika yang dapat mengakibatkan sanksi.

3. Fungsi Persuasif

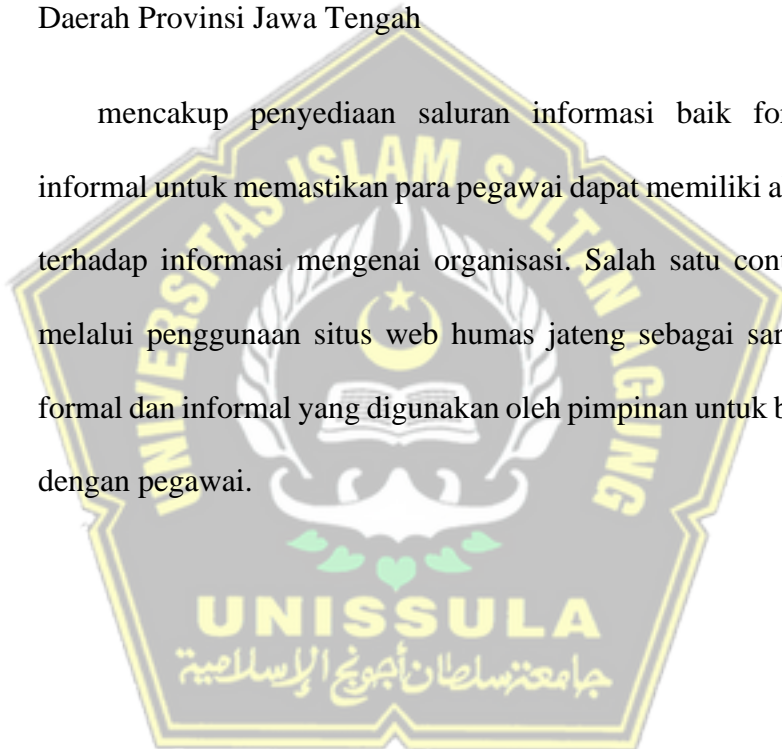
Kekuasaan dan otoritas mungkin tidak selalu menghasilkan hasil yang diinginkan saat memimpin organisasi. Karena itu, banyak pemimpin memilih menggunakan persuasi untuk memotivasi tim mereka daripada mengeluarkan arahan. Pendekatan ini berlandaskan pada pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan kemauan sukarela akan menciptakan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi daripada saat pemimpin hanya menunjukkan otoritas dan kewenangannya terhadap para pegawai. Fungsi komunikasi organisasi sebagai upaya persuasi yang dijalankan oleh pimpinan, sebagai komunikator, di Divisi Humas dan Protokol pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Tengah adalah untuk memotivasi pegawai. Ini dilakukan melalui memberikan kata-kata penggerak, cerita-cerita inspiratif dari para pemimpin sukses, dan metode lainnya yang bertujuan untuk menginspirasi semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya.

4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berupaya menyiapkan jalur komunikasi yang memfasilitasi pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan efektif. Terdapat dua jenis jalur komunikasi yang dapat mencapai

tujuan ini, yakni jalur komunikasi formal seperti publikasi internal di organisasi Seperti di kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan laporan perkembangan organisasi; kedua jalur komunikasi informal yaitu percakapan pribadi pada saat jam istirahat kerja, acara senam, atau acara sosial lainnya. Fungsi komunikasi organisasi sebagai pendekatan integratif di dalam Divisi Humas dan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah

mencakup penyediaan saluran informasi baik formal maupun informal untuk memastikan para pegawai dapat memiliki akses yang luas terhadap informasi mengenai organisasi. Salah satu contohnya adalah melalui penggunaan situs web humas jateng sebagai sarana informasi formal dan informal yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai.



BAB IV

PENUTUP

Sebagai penutup dari pengembangan skripsi ini, bagian kelima dari laporan ini akan mengemukakan rangkuman temuan dan rekomendasi terkait penelitian ini. Temuan dan rekomendasi ini diperoleh melalui analisis data, khususnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan. Berikut adalah kesimpulan dan saran:

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan pengolahan uji t terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai, sesuai hasil nilai t hitung sebesar 8,620 dengan signifikansi kurang dari $-0,000 = 0,0\%$, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi organisasi secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
- Hasil “Uji t” disimpulkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai sesuai hasil uji t bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($1.075 < 2,000247$). Dengan demikian gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai
- Berdasarkan uji f bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel X1 dan X2

secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

- Dilihat dari hasil koefisien determinasi, maka Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebesar 75% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (25%) yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

- Untuk membangun suasana kantor yang kondusif pola komunikasi organisasi sangat cocok diterapkan pada Lembaga resmi baik pemerintahan maupun non pemerintahan agar motivasi kerja pegawai meningkat.
- Sebagai pelayan masyarakat di level 1 maka meningkatnya jenjang pendidikan pegawai menjadi penting selain meningkatkan ilmu pengetahuan juga mampu membangun kesetaraan komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU:

- Andriyani, S., Darmawan, D., & Hidayati, N. O. (2018). Buku ajar komunikasi dalam keperawatan. *Bandung: PT Refika Aditama.*
- Bangun, W. (2012a). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.*
- Bangun, W. (2012b). *Manajer Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.*
- Djuarsa, S. S. (1994). *Teori komunikasi. Jakarta: Universitas Terbuka.*
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi. Deepublish.*
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Hlm.*
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.*
- Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. CAPS (Center for Academic Publishing Service).*
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Cet. XXI). Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.*
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.*
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan perilaku organisasi. Jakarta: Prestasi Pustaka.*
- Riduwan, K. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Mandar Maju.*
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: PT. Raja Grafindo.*
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.*
- Sugiyono, P. D. (2018). *Quantitative, qualitative, and R&D research methods. Bandung:(ALFABETA, Ed.).*
- Sugiyono, S. (2015). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta. CV.*

SUMBER JURNAL DAN SKRIPSI:

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). *Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. Journal TAM*

(*Technology Acceptance Model*), 6, 37–43.

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9.
- Ghozali, I. (2013). aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. *Information Technology*, 2(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Handayani, R., Arif, M., & Syam, A. (2020). Pembelajaran Daring pada Anak Usia Sekolah Dasar Masa Pandemi Covid-19 di Kecamatan Pauh Kota Padang. *Jurna Kepemimpinan Dan Kepengurusan Sekolah*, 5(2), 107–114.
- Haryati, E., & Kesumadewi, L. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 86–99.
- Marbun, J. Y., & Kasmirudin, K. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)*. Riau University.
- Mulyana, D. (2013). *Metode penelitian komunikasi: Contoh-contoh penelitian kualitatif dengan pendekatan praktis*.
- NOPILO, N. (2013). *ANALISIS POLA KOMUNIKASI ORGANISASI HUMAS PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA (Studi Deskriptif pada Organisasi Bagian Humas Pemerintah Kota Palangka)* *ANALISIS POLA KOMUNIKASI ORGANISASI HUMAS PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA (Studi Deskriptif pada Organisasi Bagian Humas Pemerintah Kota Palangka raya. UPN" Veteran" yogyakarta*.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5, 6168–6182.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 43*, 1–9.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.

Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Suharsaputra, U. (2012). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.

Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132–136.

Tonapa, Y. (2013). *Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur*. 1(1), 62–85.

SUMBER PERATURAN PERUNDANGAN:

RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

