

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KARO

Oleh:

Refika Maha ¹⁾,

Prietsawenny Simamora ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail:

fika_ayla@yahoo.co.id ¹⁾

wenny.debataraja@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This research study aims at finding out how the influence of Organizational Communication in increasing Work Motivation in the Karo Regency Regional Revenue and Asset Financial Management Agency. The population in this study is all employees at the Karo Regency Regional Revenue and Asset Financial Management Agency which addressed at Jl. Jamin Ginting No. 17 Kabanjahe, Tanah Karo. The research method in this research is a descriptive study with a quantitative approach. From the results of this study it can be concluded that the organizational communication variable partially has a positive and significant effect on employee work motivation in the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency Karo District dependent variable (Y). The coefficient of determination (R²) was 82.5%. This means that Work Motivation in the Regional Revenue and Asset Financial Management Agency of Karo Regency is 82.5% while the remaining 17.5% is influenced by other factors outside this study such as leadership variables, work climate, personal ability, work discipline and situation factors, government policies and national economic situation.

Keywords: *Communication, Organization, Work Motivation*

ABSTRAK

Tujuan dalam skripsi penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan Motivasi Kerja di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo yang beralamatkan di Jl. Jamin Ginting No. 17 Kabanjahe, Tanah Karo. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 82,5%. Hal ini berarti Motivasi Kerja di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo, sebesar 82,5 % sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, iklim kerja, kemampuan personal, disiplin kerja dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

Kata Kunci: *Komunikasi, Organisasi, Motivasi Kerja*

1. PENDAHULUAN

Sebagai daerah yang terletak di dataran tinggi, Kabupaten Karo memiliki iklim yang sejuk serta pemandangan yang relatif indah. Kabupaten Karo termasuk kawasan yang memiliki kelebihan di bidang pariwisata dan merupakan sentra pertanian hortikultura seperti sayur-sayuran dan buah-buahan. Produksi pertanian dan perkebunan yang sangat berlimpah dengan tanah yang sangat subur ini, banyak dihasilkan oleh masyarakat yang tinggal di sepanjang kaki Gunung Sinabung dan juga Gunung Sibayak. Kesuburan tanah di Kabupaten Karo menyebabkan mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai petani. Sehingga perekonomian Kabupaten ini ditunjang oleh mayoritas masyarakat bergerak di bidang pertanian dan bidang pariwisata.

Sebagai Kabupaten yang terletak di kawasan strategis ini, Pemerintah Kabupaten Karo adalah salah satu daerah otonom yang mempunyai wewenang Otonomi Daerah di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yang luas dan menyeluruh, pemerintah daerah memandang perlu untuk membentuk suatu badan atau lembaga daerah untuk melaksanakan seluruh kegiatan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan daerah. Salah satunya dengan membentuk Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Karo terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi. Kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah Kabupaten Karo sesuai kewenangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Karo ini berkantor di Jalan Jamin Ginting No.17 Kabanjahe. Dimana lembaga ini memiliki tujuan melakukantugaspenyelenggaraan pemerintahan di bagian Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Asset Daerah Kabupaten Karo. Juga memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Pendapatan Daerah berdasarkan asas otonomi dan

tugas pembantuan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagai lembaga yang bertujuan dalam bidang Pendapatan Daerah dan Pelayanan Pasar, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang Pengelolaan Pendapatan daerah, Keuangan Daerah dan Pengelolaan Asset Daerah serta pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Pengelolaan Pendapatan Daerah, Keuangan Daerah, dan Pengelolaan Asset Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya. (Peraturan Daerah Pasal 94, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi).

Dengan adanya sejumlah Seksi-Seksi di dinas terkait, diharapkan dalam pelaksanaan tupoksinya mampu mencapai Visi dan Misi yang antara lain adalah : "MENINGKATNYA PENDAPATAN ASLI DAERAH" . Dan implementasi Visi tersebut diwujudkan dalam Misi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Asset Daerah Kabupaten Karo yang antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Sarana dan Prasarana Pasar.
- b. Meningkatkan Kesadaran Masyarakat Wajib Pajak dan Retribusi.
- c. Meningkatkan Kuantitas Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan.
- d. Meningkatkan Pelayanan Kepada Wajib Pajak dan Retribusi.

Dalam pencapaian Visi dan Misi DISPENDA, terkhusus seluruh pimpinan dan staf diharapkan memiliki kesamaan pandang dan gerak serta menyatukan langkah yang mampu mensinerji dalam memberikan pelayanan terbaiknya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Untuk itulah keseluruhan pimpinan dan pegawai di Dinas Pendapatan Daerah

Kabupaten Karo membutuhkan komunikasi dalam menjembatani penyampaian pesan-pesan yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan kepada mereka selaku Abdi Negara.

Suatu proses bagaimana pesan yang disampaikan dari pengirim pesan atau komunikator kepada penerima pesan sehingga timbul kesamaan pengertian antara kedua belah pihak yang pada dasarnya akan menimbulkan perubahan tingkah laku sesuai dengan keinginan pengirim pesan. Proses ini sering melalui media atau perantara, atau juga secara langsung disampaikan kepada penerima pesan, yang tidak selamanya berhasil atau mulus. Terkadang pesan terhambat oleh gangguan atau *noisy* yang akhirnya menimbulkan kesalahan pengertian atau lari dari esensi pesan yang diharapkan oleh komunikator. Pengertian yang sederhana ini, namun pada prakteknya kita sering mendapati tidak sesederhana itu dalam pelaksanaannya.

Dengan adanya komunikasi yang efektif, permasalahan mendasar dalam komunikasi seperti kesalahpahaman dan pesan yang tak sampai dapat diatasi. Permasalahan-permasalahan itu mungkin tidak dapat selamanya hilang, namun dapat diminimalisir seminim mungkin. Dengan begitu, pesan yang disampaikan lebih dapat diterima dengan baik dan jelas. Pesan-pesan yang akan selalu ditemukan dalam proses penyampaian wewenang dan tugas yang terjadi dalam sebuah organisasi atau institusi khususnya Dinas Pengelola Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

Komunikasi organisasi yang efektif mampu menciptakan motivasi dan suasana kerja yang kondusif pula. Selain instruksi pekerjaan yang jelas juga menyangkut koordinasi dan kerjasama yang baik antar unit atau divisi. Mampu mengantisipasi kemandekan dan kegagalan dalam proses kelangsungan pekerjaan sehari-harinya. Hal ini juga menyangkut supervisi pimpinan kepada bawahan agar memiliki motivasi kerja yang baik dari jajaran di bawahnya. Hubungan baik yang dihasilkan oleh pelaksanaan komunikasi organisasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sudah tentu mengandung simpati dan semangat

serta termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah yang lebih baik. Dan pada akhirnya komunikasi organisasi yang baik yang tercipta antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan motivasi kerja yang baik diantara mereka.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku pada pelaksanaan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan umpan balik. [Http://setabasri01.blogspot.com/2011/01/Motivasi-adalah-dimensi-subyektif-ada.html](http://setabasri01.blogspot.com/2011/01/Motivasi-adalah-dimensi-subyektif-ada.html). (diakses pada tanggal 08 Maret 2019).

Sebagai pegawai yang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat, cita-cita yang diharapkan yang dapat dipenuhi dari tempat mereka bekerja. Hal ini didasarkan pada asumsi individu mempunyai kesadaran bervariasi, tujuan yang kompleks dan perasaan bersaing, sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar mengarah pada tujuan dan individu memberikan reaksi, penilaian, serta perasaan terhadap hasil kerjanya. Motivasi pegawai merupakan suatu asset yang besar bagi Dinas untuk mampu meraih tujuan organisasi dalam implementasi pekerjaan melalui komunikasi organisasi yang baik, terarah dan jelas melalui tupoksi masing-masing.

Namun, berdasarkan pengamatan penelitian, pelayanan yang ada masih belum maksimal. Masyarakat masih mengeluhkan kualitas sarana dan prasarana pasar yang masih semrawut karena dikelola dengan sederhana dan sangat tradisional. Hal ini juga membuat mereka memiliki kesadaran yang kurang dalam membayar retribusi, masih kurang efektif disaat mensosialisasikan program yang ada, masih banyak pegawai yang meninggalkan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai disaat jam kerja, dan bersantai. Sehingga terindikasi pimpinan kurang melakukan komunikasi organisasi yang baik dalam pembinaan kepada pegawai. Sehingga

pegawai tidak termotivasi melakukan kerja yang maksimal dalam proses pencapaian visi dan misi organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Sebagai suatu Badan yang memiliki tugas dan tanggungjawab sebagai pengelola keuangan dan asset daerah yang diharapkan dapat terwujud dengan visi “ Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah “ dan misi sebagai upaya-upaya yang dilaksanakan dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, akan dapat dirumuskan identifikasi masalah yang diangkat sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Komunikasi Organisasi yang dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
2. Bagaimanakah Motivasi Kerja yang diberikan kepada Pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
3. Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?

2. Metode Pelaksanaan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang cara pengumpulan data dengan memberikan angket atau kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden untuk diisi. Untuk menghimpun data dan melukiskannya dengan sistematis fakta secara faktual dan cermat.

- **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Beralamat di

Jalan Jamin Ginting No.17 Kabanjahe, Tanah Karo. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2019.

- **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah di Kabupaten Karo yang berjumlah 39 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang tidak sampai 100 orang, maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampel Total sampling yakni teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian dalam penelitian ini keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 39 orang Pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah di Kabupaten Karo

- **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan pembagian angket yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan pada aspek dengan sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam komunikasi organisasi dan motivasi kerja dengan menggunakan Skala Likert yaitu “Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Namun sebelum angket disebarakan kepada orang yang dijadikan subjek penelitian terlebih dahulu di uji validitas dan realibilitasnya.

- **Teknik Pengujian Instrumen**

- a. Uji Validitas Angket**

Uji validitas dilakukan untuk menentukan angket dengan menggunakan skor setiap butir dengan menggunakan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menguji validitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisa data dan koefisien *product moment* yang dikemukakan oleh Person dalam buku Arikunto {2010:213}

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

- X = Skor Responden Untuk Tiap Item
 Y = Total Skor Tiap Responden Dari Seluruh Item
 $\sum X$ = Jumlah Produk Skor X
 $\sum Y$ = Jumlah Produk Skor Y
 $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan alat bantu yaitu alat ukur berupa program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 30 orang pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Simalungun yang tidak termasuk dalam sampel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Alpa sebagai berikut: Arikunto{2010:254}.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan: r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya responden

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi butir

σ^2 = varians total

Dalam penelitian ini reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 20 (*Statistical Package for Social Sciences*). Menurut Sugiono (2013:125) Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Penyebaran kuesioner khusus dalam uji reliabilitas diberikan kepada 30 orang pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Simalungun yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Uji coba ini dimaksudkan untuk mendapatkan instrument pernyataan yang akan digunakan pada penelitian sesungguhnya memiliki reliabilitas yang dapat dipercaya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten

Karo terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi. Hal ini merupakan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah Kabupaten Karo baik atas dasar kewenangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Karo terletak di Jalan Jamin Ginting No.17 Kabanjahe, merupakan salah satu Lembaga Daerah Kabupaten Karo yang bertujuan untuk melakukan tugas penyelenggaraan pemerintahan. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Karo mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Pendapatan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagai lembaga yang bertujuan dalam bidang Pendapatan Daerah dan Pelayanan Pasar, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dibidang Pengelolaan Pendapatan daerah, Keuangan Daerah dan Pengelolaan Asset Daerah serta pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Pengelolaan Pendapatan Daerah, Keuangan Daerah, dan Pengelolaan Asset Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya. (Peraturan Daerah Pasal 94, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi)

Sebagaimana terbentuknya sebuah Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo mempunyai Visi, Misi, Motto dan Tujuan, yaitu :

- Visi "Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah"

b. Misi

1. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Sarana dan Prasarana Pasar.
2. Meningkatkan Kesadaran Masyarakat Wajib Pajak dan Retribusi.
3. Meningkatkan Kuantitas Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan.
4. Meningkatkan Pelayanan Kepada Wajib Pajak dan Retribusi.

• Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuisioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan kantor di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah di Kabupaten Karo yang berjumlah 39 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	38.46
	Perempuan	24	61.54
Total		39	100.00

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin Perempuan sebesar 61,54 %, Hal ini karena Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo dalam merekrut pegawainya ditentukan langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi

kebetulan banyak perempuan yang diterima untuk bekerja Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah selain itu juga didukung dengan kemampuan, pemikiran dan pengetahuan yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat/Tempat Tinggal
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat/Tempat Tinggal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Berastagi	7	17.9	17.9	17.9
Kabanjahe	26	66.7	66.7	84.6
Valid Medan	4	10.3	10.3	94.9
Merek	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini beralamatkan di Kota Kabanjahe sebesar 53,85%. Ini berarti mayoritas pegawai mempunyai rumah tempat tinggal dekat dengan kantor. Oleh sebab itu diharapkan disiplin kehadiran pegawai tepat waktu tiba di kantor lebih tingkatan lagi. Karena dengan disiplin yang baik dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D1	1	2.6	2.6	2.6
D3	5	12.8	12.8	15.4
D4	1	2.6	2.6	17.9
Valid S1	23	59.0	59.0	76.9
S2	4	10.3	10.3	87.2
SMA	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, mayoritas responden penelitian ini adalah tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebesar 59 %.Diharapkan Dinas memiliki kebijakan untuk menaikkan standar pendidikan pegawai yang ada di Dinas, dalam rangka menaikkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tupoksi masing-masing. Selain memberi ijin sekolah untuk S2, bahkan juga memberikan beasiswa untuk pegawai yang mampu secara intelektual, dan beragam pelatihan yang mampu menaikkan motivasi kerja mereka karena mendapat penghargaan dari Badan tempat mereka berkerja.

Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian dan pengumpulan data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden melalui kuisisioner, kemudian data tersebut disajikan ke dalam bentuk analisis dengan menggunakan populasi yaitu pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo sehingga dapat diketahui Pengaruh Komunikasi Organisasi (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y).

Jumlah dan persentase jawaban responden mengenai pengaruh komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo dapat dilihat pada Tabel 4. berikut :

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi Organisasi

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberi perintah atau instruksi dapat saya mengerti dengan baik	7	17.9	26	66.7	5	12.8	1	2.6	0	0
2	Saran yang saya berikan untuk kemajuan instansi dapat diterima pimpinan dengan baik	11	28.2	21	56.4	6	15.4	1	0	0	0
3	Saya mampu merespon setiap komunikasi didalam instansi dengan baik dan mampu membagikannya kepada pihak yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut	9	23.1	26	66.7	4	10.3	0	0	0	0
4	Saya bekerja secara maksimal karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu	8	20.5	23	59	8	20.5	0	0	0	0

5	Komunikasi antar bagian di dalam instansi terjalin dengan baik	6	15.4	27	69.2	6	15.4	0	0	0	0
6	Komunikasi yang baik dengan pegawai bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang saya lakukan	10	25.6	26	66.7	3	7.7	0	0	0	0
7	Saya dapat berkomunikasi dengan pimpinan dan sesama rekan kerja dengan baik	15	38.5	23	59	1	2.6	0	0	0	0
Jumlah		66	169.2	172	443.7	33	84.7	2	5.2		
Rata-rata			24.17143		63.38571		12.1		0.37		

Sumber data diolah dari hasil penelitian (2019)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju 87,55%. Dari jumlah persentasi komunikasi organisasi berada pada posisi yang sangat baik, karena dengan komunikasi organisasi yang efektif

diantara pimpinan dan pegawai, antara sesama pegawai dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga pegawai bekerja secara efektif dan efisien.

Tabel 5. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

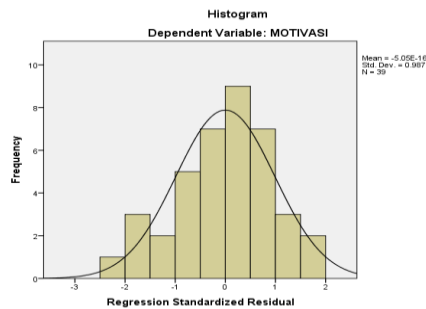
NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bekerja pada instansi ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua	17	43.6	19	48.7	3	7.7	0	0	0	0
2	Lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan semangat dalam bekerja	11	28.2	21	53.8	7	17.9	0	0	0	0
3	Saya merasa senang karena pegawai di instansi ini bias menerima saya sebagai patner yang baik	11	28.2	24	61.5	4	10.3	0	0	0	0
4	Instansi/Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.	8	20.5	24	61.5	7	17.9	0	0	0	0
5	Saya selalu memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	5	12.8	28	71.8	6	15.4	0	0	0	0
6	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan ataupun rekan kerja membuat saya lebih baik lagi dalam bekerja	5	12.8	28	71.8	6	15.4	0	0	0	0
Jumlah			146.1	144	369.1	33	84.6	0	0	0	0
Rata-rata			24.35		61.51		14.1		0		0

Sumber data diolah dari hasil penelitian (2019)

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju 85,86 %. Dari jumlah persentasi motivasi kerja berada pada posisi yang sangat baik, untuk itu motivasi kerja harus ditingkatkan lagi di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi yang lebih baik lagi kepada pegawai dengan lebih sering memberikan motivasi, agar lebih giat lagi dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan juga semakin maksimal. Pemberian motivasi dapat berupa penghargaan di bidang materi, pujian, dan kemampuan pimpinan untuk mendengarkan saran dan masukan bawahan mengenai pekerjaan yang ditangani adalah bagian-bagian yang diharapkan pegawai.

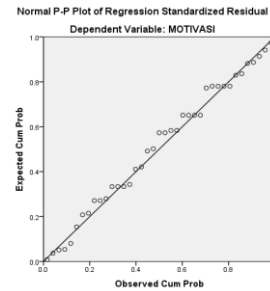
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah titik menyebar di sekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 . Grafik Histogram
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan pada gambar diatas grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selanjutnya gambar *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Pegujian Normalitas.
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* pada tingkat signifikan 5% (0,05). Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut

Tabel 4.11 Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.6154
	Std. Deviation	2.19587
Most Extreme Differences	Positive	.159
	Negative	.110
Kolmogorov-Smirnov Z		-.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995
		.276

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa bahwa nilai *asymp.sig (2-tailed)* adalah $0.276 > sig-\alpha (0.05)$ sehingga memenuhi persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.254	2.418		1.346	.187
¹ KOMUNIKASI ORGANISASI	.742	.084	.825	8.864	.000

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari tabel 4.12 di atas, dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 3.254 + 742 X$$

Adapun penjelasannya dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

a. Nilai konstanta

Nilai konstanta sebesar 3.254, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berupa komunikasi organisasi (X) mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi tentang motivasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo (Y) sebesar kelipatan 3.254 dari variabel penelitian yang ada.

b. Variabel penggunaan komunikasi organisasi (X)

Nilai variabel komunikasi organisasi sebesar 0,742 artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel Xsatu satuan, maka motivasi kerja pegawai di Badan

Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo (Y) juga akan ikut meningkat sebesar 0.742 demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila komunikasi organisasi (X) mengalami kenaikan sebesar kelipatan 1x maka motivasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo (Y) juga akan ikut meningkat yaitu sebesar 74,2%, demikian juga sebaliknya.

4.6. Uji Hipotesis

- Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu pengaruh komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo variabel terikat (Y), sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	1.346	.187		
¹ KOMUNIKASI ORGANISASI	8.864	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 maka nilai *coefficients* secara parsial nilai dari masing variabel, yaitu : pengaruh komunikasi organisasi (X) dengan nilai t_{hitung} variabel komunikasi organisasi adalah 8.864 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,68488 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.864 > 1,68488$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo variabel terikat (Y).

• **Uji R² (Koefisien Determinasi)**

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dan demikian sebaliknya sebagaimana yang terlihat pada table 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Uji R² (Koefisien Determinasi) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.680	.671	1.25911	1.779

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut : Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi R = 825 dan Koefisien determinasi R^{square} sebesar 680. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa motivasi kerja (Y) dipengaruhi sebesar 82,5% oleh komunikasi organisasi (X) sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti faktor personal dan faktor situasi, dan situasi perekonomian nasional.

Hasil dan Pembahasan

Komunikasi Organisasi Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo

Variabel Interaksi, Kejelasan atau Pimpinan memberi perintah atau instruksi dapat di mengerti dengan baik

N O	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F		F	%	F	
1	Pimpinan memberi perintah atau instruksi dapat saya mengerti dengan baik	7	17.9	2	66.7	5	12.8	1	2.6	0	0

Kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi dan penjelasan mengenai suatu tugas maupun jalan keluar bagi penyelesaian pekerjaan yang ada, agar dapat dimengerti oleh bawahan merupakan suatu komunikasi organisasi yang sukses dilaksanakan dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 7 orang {17,9}% menyatakan sangat setuju jika pimpinan

dianggap mampu memberikan instruksi kerja yang jelas dan mampu memberi saran penyelesaian pekerjaan yang efisien, dimana 26 orang atau 66.7% menyatakan setuju, dan 5 orang atau sekitar 12,8 % yang kurang setuju, dan ada 1 orang atau 2,6% yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut berarti mayoritas pegawai Dinas merasakan pimpinan memberi perintah atau instruksi yang dapat

dimengerti dengan baik oleh mayoritas pegawai.

Variabel Kesamaan Makna Saran yang Pegawai berikan untuk kemajuan instansi dapat diterima pimpinan dengan baik

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Saran yang saya berikan untuk kemajuan instansi dapat diterima pimpinan dengan baik	11	28.2	2	56.4	6	15.4	1	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 11 orang {28.2}% ,menyatakan sangat setuju jika saran mereka menyangkut kemajuan instansi dapat diterima oleh pimpinan dengan baik. 21 orang atau 56.4 % menyatakan setuju, dan 6 orang atau sekitar 15,4 % yang kurang setuju, dan ada

1 orang atau 2,6% yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut berarti mayoritas pegawai Dinas merasakan pimpinan mereka menghargai mereka dengan diterimanya saran-saran mereka dengan baik dalam menuntaskan pekerjaan dan kemajuan Dinas.

Variabel Berkelanjutan, Kemampuan Pegawai merespon dan membagikan setiap komunikasi organisasi didalam instansi /berkelanjutan

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Saya mampu merespon setiap komunikasi didalam instansi dengan baik dan mampu membagikannya kepada pihak yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut	9	23.1	26	66.7	4	10.3	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 9 orang {23.1}% ,menyatakan sangat setuju jika mereka memiliki kemampuan untuk merespon pesan-pesan atau komunikasi organisasi yang ada di kantor, sementara ada 26 orang atau 66.7 % menyatakan setuju, dan 4 orang atau sekitar 10,3 % yang kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil

penelitian tersebut berarti mayoritas pegawai Dinas memiliki kemampuan untuk merespon komunikasi organisasi yang terlaksana di kantor dan mampu membagikannya kepada pihak terkait dengan pekerjaan tersebut.

Variabel/Hubungan, Komunikasi antar bagian di dalam instansi terjalin dengan baik

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Komunikasi antar bagian di dalam instansi terjalin dengan baik	8	20.5	23	59	8	20.5	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 8 orang {20,5}% ,menyatakan sangat setuju jika mereka memiliki hubungan yang baik antar bagian di dalam instansi, sementara ada 23 orang atau 59 % menyatakan setuju, dan 8 orang atau sekitar 20,5 % yang

kurang setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut berarti mayoritas pegawai Dinas memiliki hubungan yang baik antar bagian atau divisi. Hal ini bisa dilihat menjadi suatu indikasi Dinas

memiliki iklim kerja yang baik, yang juga mampu mendukung keberhasilan dalam

pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing.

Variabel Hubungan, Pimpinan sering memberi arahan/bimbingan kepada pegawai atau berkomunikasi yang baik dengan bawahan agar bekerja lebih baik demi kemajuan Dinas

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Pimpinan sering memberi arahan/bimbingan kepada pegawai atau berkomunikasi yang baik dengan bawahan agar bekerja lebih baik demi kemajuan Dinas	6	15.4	2	69.2	6	15.4	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 6 orang {15,4}% ,menyatakan sangat setuju jika pimpinan mereka sering memberi arahan/bimbingan kepada pegawai atau berkomunikasi yang baik dengan bawahan agar bekerja lebih baik demi kemajuan Dinas, 27 orang atau 69,2 % menyatakan setuju, dan hanya 6 orang atau sekitar 15,4 % yang kurang setuju, dan tidak ada yang

menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut berarti mayoritas pegawai Dinas merasakan pimpinan mereka sering sering memberi arahan/bimbingan kepada pegawai atau memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan dan meminta agar bekerja lebih baik demi kemajuan Dinas.

Variabel Kerjasama, Komunikasi yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang saya lakukan

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Komunikasi yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang saya lakukan	5	12.8	2	71.8	6	15.4	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 10 orang {25,6}% ,menyatakan sangat setuju jika mereka merasa hubungan yang baik antar bagian di dalam instansi mempermudah untuk memperoleh informasi tentang pekerjaan yang di lakukan, sementara ada 26 orang atau 66,7 % menyatakan setuju, dan ada 3 orang atau sekitar 7,7 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut sekali lagi mayoritas

pegawai Dinas merasakan hubungan yang baik antar bagian atau divisi yang terjalin di antara mereka mampu mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas, dikarenakan informasi tersedia dan diterima dari bagian lain yang bertujuan mempermudah penyelesaian pekerjaan. Dari pernyataan tersebut bisa dilihat menjadi suatu indikasi pegawai Dinas mampu bekerjasama satu dengan lainnya yang juga sangat mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya.

Variabel/Kerjasama : Saya dapat berkomunikasi dengan pimpinan dan sesama rekan kerja dengan baik

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Saya dapat berkomunikasi dengan pimpinan dan sesama rekan kerja dengan	15	38.5	2	59.3	1	2.6	0	0	0	0

	baik											
--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 15 orang {38,5}% ,menyatakan sangat setuju jika dapat berkomunikasi dengan pimpinan dan sesama rekan kerja dengan baik, sementara ada 23 orang atau 59 % menyatakan setuju, dan ada 1 orang atau sekitar 2,6 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil

Motivasi Kerja Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

Variabel Fisiologi, Bekerja pada instansi ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua.

penelitian tersebut sekali lagi mayoritas pegawai Dinas merasakan hubungan yang baik jika dapat berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga intruksi yang diberikan pimpinan dapat langsung dimengerti pegawai sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat segera selesai.

N O	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F		F		F	
1	Bekerja pada instansi ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua	17	43.6	19	48.7	3	7.7	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 17 orang {43,6}% ,menyatakan sangat setuju jika bekerja pada instansi ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua, sementara ada 19 orang atau 48,7 % menyatakan setuju, dan ada 3 orang atau sekitar 7,7 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang

Variabel Keamanan, Lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan semangat dalam bekerja.

menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut sekali lagi mayoritas pegawai Dinas merasakan kebutuhan fisiologinya dapat terpenuhi terkhusus pada hari tua karena semua pegawai telah memiliki BPJS jaminan pensiun yang telah ditentukan instansi yang bekerja sama dengan program pemerintah.

N O	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F		F		F	
2	Lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan semangat dalam bekerja	11	28.2	21	53.8	7	17.9	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 11 orang {18,2}% ,menyatakan sangat setuju jika Lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan semangat dalam bekerja, sementara ada 21 orang atau 53,8 % menyatakan setuju, dan ada 7 orang atau sekitar 17,9 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang

Variabel Sosial , Saya merasa senang karena pegawai di instansi ini bias menerima saya sebagai patner yang baik

menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut sekali lagi mayoritas pegawai Dinas merasakan kebutuhan akan rasa aman dalam kategori baik. Karena dengan lingkungan yang aman pegawai dapat lebih fokus dalam bekerja karena tidak merasa cemas. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal lagi.

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F		F		F	

3	Saya merasa senang karena pegawai di instansi ini bias menerima saya sebagai patner yang baik	11	28.2	24	61.5	4	10.3	0	0	0	0
---	---	----	------	----	------	---	------	---	---	---	---

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 11 orang {28,2}% ,menyatakan sangat setuju jika merasa senang karena pegawai di instansi ini bias menerima saya sebagai patner yang baik, sementara ada 24 orang atau 61,5 % menyatakan setuju, dan ada 4 orang atau sekitar 10,3 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut sekali lagi

mayoritas pegawai Dinas merasakan kebutuhan sosialnya terpenuhi. Pegawai merasa hubungan yang baik merupakan salah satu alat untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman dan bersahabat, karna dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan diberi kesempatan utuk menjalin hubungan yang akarab dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

Variabel Penghargaan Diri , Instansi/Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Instansi/Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.	8	20.5	24	61.5	7	17.9	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 8 orang {20,5}% ,menyatakan sangat setuju jika Instansi/Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi., sementara ada 24 orang atau 61,5 % menyatakan setuju, dan ada 7 orang atau sekitar 17,9 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut sekali lagi mayoritas pegawai Dinas merasakan

kebutuhan akan penghargaan dirinya terpenuhi berada pada kategori baik. Ini berarti bahwa adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap pegawai tersebut dalam hasil kerjanya seperti pemberian penghargaan atau *reward*, mengakui hasil karya individu sehingga pegawai lebih termotivasi lagi untuk bekerja lebih baik lagi dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Variabel Aktualisasi Diri ,Saya selalu memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja

NO	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Saya selalu memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	5	12.8	28	71.8	6	15.4	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 5 orang {12,8}% ,menyatakan sangat setuju jika Saya selalu memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya

dalam bekerja., sementara ada 28 orang atau 71,8 % menyatakan setuju, dan ada 6 orang atau sekitar 15,4 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan

tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut sekali lagi mayoritas pegawai Dinas merasakan kebutuhan aktualisasi Dirinya terpenuhi karena berada pada kategori baik. Karena terdapat kesempatan yang sama bagi pegawai berkembang menjadi pegawai yang lebih baik lagi dengan mengikuti

program pelatihan dan pendidikan. Sehingga pegawai dapat lebih paham lagi tentang program kerja yang berjalan sehingga pegawai dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih cekatan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya.

Variabel Aktualisasi Diri ,Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan ataupun rekan kerja membuat saya lebih baik lagi dalam bekerja.

N O	Item Penelitian	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan ataupun rekan kerja membuat saya lebih baik lagi dalam bekerja	5	12,8	2	71,8	6	15,4	0	0	0	0

Berdasarkan jawaban responden sebanyak 5 orang {12,8}% ,menyatakan sangat setuju jika Saya selalu mendengarkan saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan ataupun rekan kerja untuk membuat saya dapat bekerja lebih baik lagi. sementara ada 28 orang atau 71,8 % menyatakan setuju, dan ada 6 orang atau sekitar 15,4 % yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut sekali lagi mayoritas pegawai Dinas merasakan kebutuhan aktualisasi dirinya terpenuhi karena berada pada kategori baik. Karena pimpinan dan sesama rekan kerja dapat saling memberikan saran dan kritikan yang saling membangun yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam bekerja.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Dan paparan lebih lanjut ada di bawah ini :

1. Komunikasi Organisasi yang terlaksana di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Berdasarkan hasil responden yang menjawab sangat setuju dan setuju 87,55%. Dari jumlah persentasi komunikasi organisasi berada pada posisi yang sangat baik dengan sub variabelnya Interaksi, Kesamaan Makna, Berkelanjutan, Hubungan dan Kerjasama karena dengan komunikasi organisasi yang efektif diantara pimpinan dan pegawai, antara sesamepegawai dapat saling memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga pegawai bekerja secara efisien dan tepat waktu.
2. Motivasi Kerja Pegawai Badan Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo, termasuk ke dalam kategori yang baik sebesar 85,86% sesuai dengan garis kontinum total variabel Motivasi Kerja. Pada penelitian ini, sub variabel Motivasi Kerja dari Teori Maslow menjelaskan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Telah memiliki Motivasi Kerja yang tinggi, dengan sub variabelnya. Fisiologi, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi

Diri. Karena jika pimpinan dapat melengkapi kebutuhan pegawai dengan baik dan tepat waktu dengan sendirinya pegawai dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

3. Secara parsial pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap variabel motivasi kerja di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo adalah sebesar $0,825 \times 100\% = 82,5\%$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa motivasi kerja (Y) dipengaruhi sebesar 82,5% oleh komunikasi organisasi (X) sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti faktor personal dan faktor situasi, dan situasi perekonomian nasional.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Bungin, Burhan. 2006. *Sosiologi Komunikasi. Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Cangara, Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Rajawali Pers. Jakarta
- Effendy, Onong Uchjana, 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. CitraAditya Bakti. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhammad, Arni. 2010. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Sinar Grafika Offset. Jakarta
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mulyana, Deddy, dan Jalaluddin Rakhmat, 1996. *Komunikasi antar Budaya*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Masmuh, A. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. UMM Press. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta
- R. Wayne Pace dan Don F. Faule. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja Perusahaan*. Cet. VI : Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rogers, Everett M & Rekha Agrawala-Rogers. 1993. *Communication in Organization*. The Free Press. New York
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Internet
<http://setabasri01.blogspot.com/2011/01/Motivasi-adalah-dimensi-subyektif-ada.html>. (diakses pada tanggal 08 Maret 2019).
- <http://ragilmujiyanto.blogspot.com/2013/03/Faktor-fakto-yang-MempengaruhiMotivasi.html>. (diakses Pada 10 April 2019)