

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA UNIT KEGIATAN MAHASISWA SENI RELIGIUS
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

S K R I P S I



Oleh :
Elva Asrofi Tabarok
NIM. 17410122

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA UNIT KEGIATAN MAHASISWA SENI RELIGIUS
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

S K R I P S I

Diajukan kepada :

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Elva Asrofi Tabarok

NIM. 17410122

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA UNIT KEGIATAN MAHASISWA SENI RELIGIUS
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

Elva Asrofi Tabarok

NIM. 17410122

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

NIP. 199105222020122001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

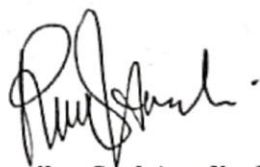
SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA UNIT KEGIATAN MAHASISWA SENI RELIGIUS
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Desember 2021

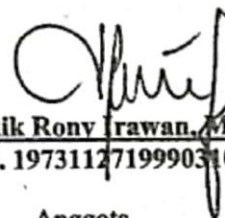
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



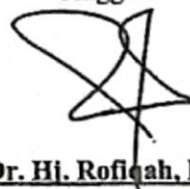
Rahmatika Sari Amalia, M.Psi
NIP. 199105222020122001

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003

Anggota




Dr. Hi. Rofiqah, M.Pd
NIP. 196709282001122002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi

Tanggal, 19 Januari 2022

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Maulana Malik Ibrahim Malang**




Dr. Hi. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elva Asrofi Tabarok

NIM : 17410122

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius UIN Malang**” adalah benar merupakan karya saya dan tidak melakukan plagiat dalam penyusunan skripsi. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah tercantum sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang – undang jika skripsi ini secara prinsip merupakan plagiat karya orang lain dan bukan merupakan tanggungjawab Dosen Pembimbing atau Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan dengan sebaik-baiknya.

Malang, 7 Desember 2021



Penulis,

Elva Asrofi Tabarok

NIM. 17410122

MOTTO

“Dan barang siapa di antara kamu ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya,
dan mengerjakan amal Saleh, niscaya Kami memberikan kepadanya pahala dua
kali dan Kami sediakan baginya rezeki yang mulia”.

(QS. Al-Ahzab: 31)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orang tua saya, bapak Asrofi dan ibunda Binti Samaniah yang sangat penulis sayangi, yang telah mendidik penulis sejak kecil hingga sekarang dan seterusnya, yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya selama menempuh pendidikan hingga terselesainya skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, taufik, dan hidayah-Nya dan tak lupa Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita baginda Muhammad SAW yang telah memberikan jalan kita dari kegelapan menuju Addinul Islam wal Iman sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak jauh dari dukungan dan doa dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Zamroni, S.Psi., M.Pd selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si selalu dosen wali yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
5. Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat berjasa dalam proses pengerjaan tugas akhir ini, yang selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan segudang ilmu, pengalaman, dan motivasi kepada penulis.

7. Segenap Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan yang membangun dalam menyempurnakan penulisan skripsi penulis.
8. Kedua orang tua tercinta, bapak Asrofi dan Ibu Binti Samaniah, adik tersayang, Evid Amru Mubarak, dan segenap keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan serta sumber semangat bagi penulis sehingga mampu menyelesaikan studi.
9. Kepada Ketua Umum UKM Seni Religius yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta para pengurus UKM Seni Religius yang telah membantu dalam proses terselesainya skripsi ini.
10. Teman - teman SMA, Dinda Novia K.S., Uswatun H., Nanda Yudi S., Tsania Rahma, Qistia Diah P., Safira Yunita S., Lailatul Fitria, Shelly Aprilya D., Nurhayati Istikomah, Siti Maskuroh yang selalu memberikan doa, support, motivasi dan semangat kepada penulis.
11. Teman – teman Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 yang telah memberikan banyak pelajaran, pengalaman, menemani dan kebersamai penulis di bangku perkuliahan.
12. Irma Putriningtyas, Melifatun Nafila, Syari Hanifah, Dela Rahmatunnisa, Etsha Ari Kusuma D., Fitrotul Mawaddah, Olyvia Aprelian, Tsabitul Azmi Chumairoh, dan Khanza Syadia Daravit yang menjadi tempat mencurahkan hati dan selalu memberikan support kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.
13. Dulur - dulur UKM Seni Religius yang selalu menemani serta menjadi keluarga penulis di UKM.

14. Pihak – pihak yang senantiasa mendoakan, memberikan nasihat baik dan memberi semangat kepada penulis, semoga selalu diberikan keberkahan untuk semuanya.

Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kata sempurna atas apa yang telah dikerjakan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Malang, 7 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Komunikasi Organisasi.....	17
1. Definisi Komunikasi Organisasi.....	17
2. Aspek- Aspek Komunikasi Organisasi	21
3. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Komunikasi Organisasi	22
4. Pandangan Islam terhadap Komunikasi Organisasi.....	23
B. Motivasi Kerja	24
1. Definisi Motivasi Kerja	24
2. Aspek – Aspek Motivasi Kerja.....	27
3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	28
4. Pandangan Islam terhadap Motivasi Kerja.....	29
C. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.	30
D. Kerangka Konseptual.....	32
E. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36

Skala Komunikasi Organisasi.....	37
Skala Motivasi Kerja	37
F. Validitas dan Reliabilitas	38
1. Validitas	38
2. Reliabilitas	40
G. Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Pelaksanaan Penelitian	46
1. Gambaran Lokasi Penelitian	46
2. Waktu dan Tempat.....	48
3. Jumlah subjek penelitian beserta alasan menetapkan jumlah tersebut.....	48
4. Jumlah subjek yang datanya dianalisis beserta alasannya	48
5. Prosedur dan administrasi pengambilan data.....	48
B. Hasil Penelitian	49
1. Hasil Uji Asumsi.....	49
2. Hasil Analisis Deskriptif.....	50
3. Hasil Uji Hipotesis.....	56
C. Analisis Data	61
1. Tingkat Komunikasi Organisasi pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	61
2. Tingkat Motivasi Kerja pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	62
3. Pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.....	63
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi Penelitian	35
Tabel 3.2	Blueprint Komunikasi Organisasi	37
Tabel 3.3	Blueprint Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.4	Skor Skala Likert.....	38
Tabel 3.5	Validitas Skala Komunikasi Organisasi	39
Tabel 3.6	Validitas Skala Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.7	Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi	41
Tabel 3.8	Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	41
Tabel 4.1	Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test).....	49
Tabel 4.2	Uji Linearitas	50
Tabel 4.3	Hasil Uji Deskriptif	50
Tabel 4.4	Pedoman Kategorisasi	51
Tabel 4.5	Hasil Uji Kategorisasi Komunikasi Organisasi	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Kategorisasi Motivasi Kerja	54
Tabel 4.7	Hasil Dominan Aspek Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4.9	Tabel Koefisien	58
Tabel 4.10	Tingkat Sumbangan Efektif Tiap Aspek Variabel X Terhadap Variabel Y	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Histogram Kategorisasi Komunikasi Organisasi.....	53
Gambar 4.2	Histogram Kategorisasi Motivasi Kerja	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Komunikasi Organisasi.....	73
Lampiran 2	Skala Motivasi Kerja	76
Lampiran 3	Skor Responden Skala Komunikasi Organisasi	78
Lampiran 4	Skor Responden Skala Motivasi Kerja.....	80
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Skala Komunikasi Organisasi.....	82
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja	84
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Skala Komunikasi Organisasi.....	86
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	88
Lampiran 9	Angket Survei Awal Motivasi Kerja	89
Lampiran 10	Lembar Expert Judgement.....	90

ABSTRAK

Tabarok, Elva Asrofi. 2021. **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja pada Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.** Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Pembimbing : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi.

Komunikasi organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi, termasuk dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Komunikasi organisasi bukan hanya sekadar komunikasi yang dilakukan seperti pada umumnya, melainkan komunikasi yang hanya ada dalam suatu organisasi. Komunikasi yang diharapkan mampu memberikan dorongan para anggota organisasi untuk mempermudah dalam menjalankan tugasnya, sehingga mampu memunculkan motivasi kerja. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka semakin mempermudah juga motivasi kerja para anggota untuk menjalankan tugasnya. Untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi, sangat dibutuhkan energi positif yaitu anggota yang memiliki antusias dan memiliki motivasi tinggi yang dapat mendorong para anggota dalam melakukan tugasnya seperti halnya yang terjadi di UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat komunikasi organisasi pada UKM Seni Religius, mengetahui tingkat motivasi kerja pada UKM Seni Religius, serta pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada UKM Seni Religius.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi yakni sejumlah 59 anggota yakni pengurus UKM Seni Religius. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner dengan pengukuran skala likert. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala komunikasi organisasi dan skala motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komunikasi organisasi pada pengurus UKM Seni Religius yaitu tergolong sedang dengan presentase sebesar 66,1% (39 anggota), sedangkan tingkat motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius yaitu tergolong sedang dengan presentase sebesar 72,9% (43 anggota). Kemudian pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 38,4% serta memiliki hubungan yang positif dengan nilai konstanta positif sebesar 21,8. Semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata kunci : Komunikasi organisasi, motivasi kerja, Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius

ABSTRACT

Tabarok, Elva Asrofi. 2021. **The Effect of Organizational Communication on Work Motivation at the Religious Arts Student Activity Unit of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**. Undergraduate Thesis. Department of Psychology, Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi.

Organizational communication is a very important component in the running of an organization, including in the Student Activity Unit (UKM). Organizational communication is not just communication that is carried out as in general, but communication that only exists within an organization. Communication is expected to be able to provide encouragement for members of the organization to make it easier to carry out their duties, so as to generate work motivation. The better the organizational communication that is established, the easier it is for the work motivation of members to carry out their duties. To achieve the goals, vision, and mission of the organization, positive energy is needed, namely members who have enthusiasm and have high motivation who can encourage members to carry out their duties as happened at the Religious Arts UKM of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Therefore, this study was conducted to determine the level of organizational communication in the Religious Arts UKM, to determine the level of work motivation in the Religious Arts UKM, and the effect of organizational communication on work motivation in the Religious Arts UKM.

This study uses a quantitative research type with sampling using the technique of *total sampling*, namely the sampling is the same as the total population, namely 59 members, namely the management of the Religious Arts UKM. Data was collected by distributing questionnaires with Likert scale measurements. The measuring instrument used in this study is the organizational communication scale and the work motivation scale.

The results showed that the level of organizational communication on the management of the Religious Arts UKM was moderate with a percentage of 66.1% (39 members), while the work motivation level of the Religious Arts UKM management was moderate with a percentage of 72.9% (43 members). . Then the effect of organizational communication on work motivation is 38.4% and has a positive relationship with a positive constant value of 21.8. The higher the level of organizational communication, the higher the level of work motivation. So it can be concluded that there is a positive influence of organizational communication on work motivation on the management of the Religious Arts UKM at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Keywords : Organizational communication, work motivation, Religious Arts Student Activity Unit

مستخلص البحث

تبارك ، إفا أشرف . 2021. تأثير اتصال المنظمة على دافع العمل في وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. البحث الجامعي. قسم علم النفس ، كلية علوم النفس ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: رحمتكة ساري أماليا الماجستير.

اتصال المنظمة هو مكون مهم جدًا في إدارة المنظمة ، بما فيه وحدة نشاط الطلاب. اتصال المنظمة ليس مجرد الاتصال الذي يفعله عامًا ، ولكنه اتصال موجود داخل المنظمة فقط. من المتوقع أن يكون الاتصال قادرًا على توفير التشجيع لأعضاء المنظمة لتسهيل القيام بواجباتهم ، حتي يبرز دافع العمل. كلما كان اتصال المنظمة مربوط أفضل ، كلما أسهل لتحفيز الأعضاء على القيام بواجباتهم. لتحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها ومهمتها ، تحتاج الطاقة الإيجابية ، أي الأعضاء الذين لديهم الحماسة ولديهم الدافع العالي الذين يشجعون الأعضاء على أداء واجباتهم كما حدث في وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. لذلك ، إجراء هذا البحث لوصف مدى اتصال المنظمة في وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية ، لوصف مدى دافع العمل في وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية ، وتأثير اتصال المنظمة على دافع العمل في وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية.

يستخدم هذا البحث نوع البحث الكمي مع أخذ العينات باستخدام أسلوب أخذ العينات الكلية ، أي أخذ العينات هو نفس عدد المجتمع المبلغ 59 عضوًا ، أي مدير لوحدة نشاط طلاب الفنون الدينية. جمع البيانات بطريق توزيع الاستبانة بقياس مقياس ليكرت. أداة القياس المستخدمة في هذا البحث هي مقياس اتصال المنظمة ومقياس دافع العمل.

تظهر نتائج البحث على أن مدى اتصال المنظمة على مدير وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية يصنف على أنه متوسط بنسبة 66.1% (39 عضوًا) ، أما مدى دافع العمل على مدير وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية يصنف على أنه متوسط بنسبة 72.9% (43 عضوًا). ثم تأثير اتصال المنظمة على الدافع العمل بنسبة 38.4% وله علاقة إيجابية مع قيمة الثابتة الإيجابية تبلغ 21.8. كلما ارتفع مدى اتصال المنظمة ، كلما ارتفع مدى دافع العمل. لذلك يمكن الاستنتاج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لاتصال المنظمة على دافع العمل في وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

الكلمات المفتاحية: اتصال المنظمة ، دافع العمل ، وحدة نشاط طلاب الفنون الدينية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang berisikan sekelompok individu yang saling berinteraksi sesuai posisi tertentu dan tiap individunya memiliki tugas tertentu sesuai bidangnya yang memiliki tujuan tertentu serta memiliki batasan-batasan kinerja yang jelas (Berlian, 2013). Organisasi juga merupakan bentuk perserikatan antar manusia demi pencapaian tujuan bersama (Effendhi, 2010). Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah salah satu contoh bentuk organisasi dalam intra kampus. Tentunya didalamnya juga terdapat visi, misi, dan tujuan organisasi yang dijalankan oleh anggota UKM. Keberhasilan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yaitu berjalannya sebuah kepengurusan dinahkodai oleh ketua umum UKM. Dalam organisasi sendiri tentunya terdapat hubungan – hubungan antar pribadi yang bisa mengembangkan usaha mereka demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi tentunya memiliki koordinasi yang rasional para anggota di dalamnya melalui pembagian tugas kerja dan fungsinya serta jenjang wewenang dan tanggungjawab.

Berjalannya sebuah organisasi, tentunya para anggota selalu ingin melakukan interaksi dengan anggota yang lain secara terus menerus yang akan menumbuhkan timbal balik misalnya senang, nyaman, dan merasa tentram (Sukarji, 2017). Ketika anggota merasa nyaman dalam organisasi tersebut, akan terasa menyenangkan, bersemangat, dan termotivasi untuk melakukan segala tugasnya. Kenyamanan yang muncul dapat disebabkan oleh tersedianya pendukung atau sarana prasarana yang diberikan organisasi untuk para anggota yang mampu

membuat para anggota bersemangat untuk menggapai tujuan, visi, dan misi organisasi dengan mudah. Untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi, sangat dibutuhkan energi positif yaitu anggota yang memiliki antusias dan memiliki motivasi tinggi yang dapat mendorong para anggota dalam melakukan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nines Intan (2015) menunjukkan bahwa pencapaian dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja ini tentunya memiliki pengaruh yang positif dalam kinerja anggota organisasi. Sebesar 19,4 % variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggota, maka semakin tinggi hasil pencapaian dapat dihasilkan dalam organisasi tersebut.

UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) Seni Religius merupakan salah satu organisasi intra kampus di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebagai organisasi yang berfokus di bidang seni Islami tentunya dalam berjalannya kepengurusan pasti memiliki kendala atau permasalahan. Kendala yang muncul kemudian di evaluasi dan diperbaiki guna memberikan hasil kinerja yang semakin baik untuk kedepannya. Sesuai penjelasan sebelumnya bahwa motivasi kerja anggota sangat memengaruhi terhadap proses berjalannya suatu organisasi. Kemudian peneliti melakukan survei kepada pengurus organisasi tahun ini dan sebelum-sebelumnya melalui penyebaran angket sederhana terkait bagaimana motivasi kerja para pengurus dalam organisasi tersebut yang disesuaikan dengan ciri-ciri motivasi kerja yang baik (Sadirman, 2007).

Berdasarkan hasil penggalian data yang didapatkan, menunjukkan bahwa sebesar 23% responden masih tingkat ketekunan dibawah rata-rata dalam

menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan, 4,8% responden sangat kurang ulet dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam organisasi, sebanyak 14,3 % responden kurang minat ketika dihadapkan permasalahan dalam organisasi, sebanyak 28,6% tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan secara individu dan lebih mengandalkan kerja kelompok, sebanyak 31% responden masih memilih bekerja ketika disuruh, tanpa inisiatif dari diri masing-masing anggota, sebanyak 19,1% responden masih kurang tepat waktu dalam menjalankan tugasnya, sebanyak 19,1% responden merasa sangat kurang mampu dalam menyelesaikan permasalahan dalam organisasi, sebanyak 9,5% responden masih kurang aktif dalam mengikuti segala kegiatan dalam organisasi, serta sebanyak 28% responden sering terlambat ketika berada dalam kegiatan organisasi. Dari pemaparan hasil survei diatas menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja anggota pengurus yang sangat memengaruhi dalam proses berjalannya suatu organisasi.

Selain itu, peneliti juga menggali data melalui proses wawancara terhadap beberapa pengurus inti UKM Seni Religius yang menjelaskan permasalahan-permasalahan yang muncul mengenai motivasi kerja para anggota pengurus yang hasilnya tidak jauh beda dari survei yang diberikan kepada para anggota pengurus, antara lain bahwa masih adanya anggota pengurus yang tidak mengikuti kegiatan di UKM seperti mendampingi kegiatan pelatihan divisi, evaluasi dan koordinasi, kurang aktifnya kontribusi pengurus dalam menjalankan program kerja yang telah disusun karena masih adanya anggota pengurus yang lebih mengandalkan kinerja CO (koordinator) di setiap bidang serta kurangnya inisiatif untuk bertanya kepada pengurus sebelumnya yang pernah menjabat di bidang tersebut yang menyebabkan

kurang memahami *job description* yang diberikan. Selain lebih mengutamakan kinerja CO juga lebih terfokus dalam menjalankan program kerja sesuai PJ (Penanggungjawab) masing-masing yang menimbulkan kurang memahami serta tidak terlalu memperhatikan program kerja bersama, selain apa yang menjadi tanggungjawabnya dalam satu bidang tersebut. Padahal pada kenyataannya dalam penentuan posisi jabatan dalam kepengurusan tersebut sudah sesuai dengan passion masing – masing anggota. Masih kurangnya rasa tanggungjawab terhadap program kerja di bidangnya, karena dalam proses berjalannya masih harus diberi aba-aba tanpa inisiatif kerja mandiri.

Permasalahan-permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan yang tetap ada dalam kepengurusan tersebut yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal, yaitu kurangnya motivasi kerja anggota. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menyebabkan, menghubungkan, dan mendukung tingkah laku manusia, mendorong untuk bekerja serta semangat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan optimal (Pristiyanti, 2016). Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan psikologis manusia yang memberikan energi, mendorong perilaku manusia, serta mengarahkan tingkah laku untuk mencapai kebutuhan sebuah keinginan (Ronal, 2014). Kebutuhan tersebut muncul karena adanya suatu hubungan, termasuk hubungan antar manusia, seperti hubungan antara pimpinan dan bawahan suatu organisasi. Motivasi kerja adalah suatu pendorong yang membuat manusia untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya (Sari & Dwiarti, 2018).

Istilah motivasi seringkali dihubungkan dengan istilah *need* (kebutuhan), *want* (keinginan), *drive* (dorongan), dan *impuls* (gerakan). Dalam menjalani

kehidupan, seseorang tentunya memiliki kebutuhan maupun keinginan (Subianto, 2007). Untuk mencukupi keduanya sudah pasti dilakukan usaha untuk mendapatkannya. Usaha tersebut yang muncul melalui dorongan untuk melakukan sesuatu dalam bentuk sebuah gerakan atau usaha maupun perilaku. Dengan demikian, suatu perilaku tidak akan berjalan jika tidak adanya dorongan untuk melakukannya.

Ketika motivasi muncul dalam diri manusia, hal inilah yang akan menumbuhkan suatu sikap untuk mencapai misi yang akan dicapai. Sikap yang akan memunculkan strategi-strategi organisasi dalam menjalankan misi, tentunya akan ada hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja yang searah. Untuk memunculkan motivasi kerja dalam diri seseorang ketika ia mengetahui keuntungan yang akan ia dapatkan ketika tujuan organisasi telah tercapai dengan baik. Tujuan dalam tumbuhnya motivasi kerja yang baik yaitu agar memberikan efektifitas, kreatifitas serta kinerja yang efisien dalam organisasi (Diyani & Kadang, 2020). Kuat atau lemahnya motivasi kerja ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada di lingkungan organisasi yang mendukung para anggota dalam menjalankan tugasnya dan mampu memberikan hasil yang maksimal.

Islam mengajarkan untuk bekerja bagi setiap muslim. Dalam hadits Rosulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibn Umar R.A yang berbunyi :

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya : “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.”

Dapat ditafsirkan bahwa, kita sebagai umat muslim sudah seharusnya untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup baik di dunia maupun di akhirat (Saepudin & Surya, 2017). Pada dasarnya perintah bagi umat muslim untuk sesegera mungkin untuk meraih kebutuhan di akhirat karena kita tidak tahu sampai kapan kita diberikan umur panjang. Terkait kebutuhan dunia kita dianjurkan untuk bekerja seperlunya saja dan berpikir bahwa masih ada hari esok untuk meraihnya. Selama masih ada kehidupan dunia, tidak perlu mencari dunia secara berlebihan hingga lupa ibadah. Meskipun mencari kebutuhan di dunia juga sangat penting, karena kita hidup di dunia jika tanpa bekerja maka tidak akan bisa kita untuk memenuhi kebutuhan hidup kita.

Tujuan dari motivasi kerja yaitu untuk mendorong para anggota organisasi menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, meningkatkan produktifitas kerja, kedisiplinan, serta mampu meningkatkan tanggungjawab dalam tugas yang diberikan (Nasution, 2014). Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang baik antar anggota sangatlah diperlukan untuk memengaruhi terciptanya motivasi kerja. Apabila komunikasi yang terjalin berjalan dengan baik, maka motivasi kerja para anggota akan meningkat sehingga produktifitas kinerja dalam organisasi tersebut dalam dicapai serta mampu mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat diperoleh ketika beberapa faktor pendukung mampu diperoleh dan diberikan kepada anggota organisasi, seperti terjalinnya komunikasi organisasi yang baik antar anggota juga menjadi salah satu pendorong terciptanya motivasi kerja organisasi (Golcalves, 2018). Namun ketika komunikasi yang diberikan itu dirasa kurang, besar kemungkinan menyebabkan kurangnya motivasi kerja anggota.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahsan (2012) tentang “Hubungan Minat Fotografi dengan Motivasi Bekerja pada Anggota Organisasi Jhepret Club UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan sebesar 0,370 yakni minat fotografi berpengaruh sebesar 37% terhadap motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan motivasi bekerja anggota UKM Jhepret Club memiliki presentase yang sedang sebesar 86,6%. Dengan demikian, motivasi organisasi tidak sepenuhnya selalu dalam tingkat yang tinggi, karena tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu minat bekerja. Namun faktor tersebut bukan satu-satunya faktor yang sangat memengaruhi. Maka dari itu, peneliti ingin membuktikan seberapa besar komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja organisasi.

Komunikasi adalah sebuah aktifitas saling berbagi informasi, gagasan pemikiran, maupun pendapat antar komunikan yang bertujuan untuk memperoleh satu maksud atau tujuan. Menurut Wursanto (2003), komunikasi merupakan proses kegiatan penyampaian berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain guna memperoleh pengertian yang sama. Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan untuk dipahami (KBBI).

Komunikasi dalam organisasi sangat berbeda dengan komunikasi yang dilakukan pada umumnya. Komunikasi organisasi memiliki aspek yang hanya dimiliki dalam suatu organisasi, seperti komunikasi horizontal, komunikasi vertikal, dan komunikasi informal (Furqon, 2005). Ketika aspek- aspek tersebut kurang terlaksana dengan baik, kemungkinan besar menyebabkan timbulnya kurangnya komunikasi organisasi yang terjalin dalam organisasi tersebut.

Hasil penggalian data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pengurus UKM Seni Religius menunjukkan bahwa dalam organisasi tersebut berpegang teguh terhadap komunikasi yang struktural atau bisa dikatakan implementasi dari aspek komunikasi organisasi, komunikasi horizontal. Komunikasi struktural yaitu komunikasi yang dilakukan antar pengurus sesuai dengan garis besar struktur organisasi, tidak adanya istilah meloncati jabatan tertentu (Sofyan, 2008). Namun, pada kenyatannya masih ditemukannya permasalahan yang menyebabkan komunikasi horizontal tersebut kurang berjalan dengan baik, yaitu adanya pengurus yang memberikan informasi kepada kepala bidang yang posisinya berada setelah dua tingkat jabatan yang dia jabat tanpa mengkomunikasikan kepada bidang yang tepat berada di atasnya menurut struktur organisasi. Tentu saja komunikasi yang dilakukan menyebabkan komunikasi organisasi tersebut mejadi terhambat karena bidang yang terlewati tidak mendapatkan informasi dari anggota di bawahnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lenggawa (2017) yang berjudul Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Anggota Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kinerja anggota Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,668. Dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi menjadi faktor yang memengaruhi perilaku dalam organisasi, seperti kinerja anggota organisasi. Tidak menutup kemungkinan juga bahwa komunikasi juga mampu berpengaruh terhadap perilaku organisasi yang lain seperti motivasi kerja anggota yang akan akan diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Komunikasi dilakukan dalam suatu organisasi sangat diperlukan guna untuk memahami komunikasi organisasi serta memperbaiki organisasi (Polii, Warouw, & Kalesaran, 2019). Selain bertujuan untuk memperbaiki organisasi, komunikasi juga sangat berperan penting dalam kemajuan organisasi serta kualitas organisasi (Katuuk, Mawengkang, & Kalesaran, 2016). Suatu organisasi bisa dikatakan berkualitas ketika komunikasi antar anggota dalam suatu organisasi bisa berjalan dengan lancar. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adilawati (2016) tentang “Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kantor Urusan Agama Somba Opu di Kabupaten Gowa”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa, “peranan komunikasi organisasi sangatlah penting dalam membentuk kualitas pelayanan yang dapat diaplikasikan melalui hubungan antar atasan bawahan, memaksimalkan ketepatan waktu dalam bekerja, memengaruhi sikap keterbukaan bawahan dalam melaksanakan tugas, memengaruhi proses pelayanan administratif, meningkatkan profesionalitas, serta memaksimalkan kedisiplinan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses komunikasi organisasi pada Kantor Urusan Agama Somba Opu kurang berjalan dengan baik sehingga memengaruhi proses pelayanan.

Pada hakikatnya, komunikasi organisasi yang baik adalah komunikasi yang berjalan secara teratur dan struktur atau sesuai dengan garis koordinasi suatu organisasi yang berada pada struktur organisasi (Zahara, 2018). Namun pada kenyataannya selama proses berjalannya komunikasi organisasi tidaklah mudah untuk menghasilkan sebuah informasi yang penting dan bisa diterima oleh semua

anggota organisasi. Hal ini disebabkan oleh kendala-kendala yang muncul terhadap pola komunikasi dalam sebuah organisasi.

Setelah dilakukan wawancara dan observasi terhadap salah satu pengurus UKM Seni Religius, terdapat hambatan-hambatan yang menyebabkan komunikasi organisasi yang berjalan kurang teratur. Dijelaskan bahwa, dalam UKM Seni Religius menjunjung tinggi komunikasi organisasi yang struktural sesuai dengan garis koordinasi. Namun, pada kenyataannya masih terdapat anggota pengurus yang melakukan komunikasi tidak sesuai dengan struktur atau bisa dikatakan melewati satu jabatan yang seharusnya informasi diberikan kepada jabatan tersebut. Hal ini menyebabkan bahwa anggota jabatan yang dilewati tidak memahami informasi yang detail. Namun, informasi tersebut sudah sampai ke atasan yang seharusnya disampaikan oleh anggota pengurus yang dilewati.

Proses komunikasi dalam rangka menghasilkan makna dari interaksi yang dilakukan menjadi pengaruh besar dalam perubahan organisasi (Mahmudah, 2015). Komunikasi tidak hanya sekadar bertukar informasi, melainkan bagaimana cara berpikir seseorang. Komunikasi yang bertujuan untuk membentuk satu pengertian antar anggota organisasi, atau bisa disebut sebagai penyetaraan pengertian.

Komunikasi organisasi memiliki fungsi untuk mengembangkan kreativitas imajinasi, memahami dan mengendalikan diri, serta meningkatkan kematangan berfikir sebelum mengambil keputusan (Setiasih, 2015). Penerimaan dan pengiriman informasi dalam organisasi yang kompleks diartikan sebagai komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi yang meliputi, komunikasi internal, hubungan antar anggota, komunikasi *downrard*, komunikasi *upward*,

komunikasi antar jajaran (Nathania, 2014). Selain itu, komunikasi juga memiliki unsur yang sangat penting dalam manajemen organisasi yaitu, komunikasi untuk menghasilkan sebuah keputusan yang biasanya dilakukan dengan melakukan komunikasi kelompok kecil maupun besar, pembentukan sistem kepemimpinan, serta pengelolaan organisasi dan mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi (Mulawarman & Rosilawati, 2014).

Dalam perspektif Islam, istilah komunikasi dalam bahasa Arab dikenal dengan “*al ittssal*” yang berasal dari kata “*wasola*” yang artinya sampaikan, seperti yang terdapat dalam firman Allah SWT yang termaktub dalam QS : Al Qashas/28 : 51 yang berbunyi :

وَلَقَدْ وَصَّلْنَا لَهُمُ الْقَوْلَ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ ۝

Artinya : “Dan sungguh, Kami telah menyampaikan perkataan ini (Al-Qur'an) kepada mereka agar mereka selalu mengingatnya.”

Dari ayat di atas, ditafsirkan bahwa Allah telah menyampaikan perkataan (firman) ini, yaitu Al Qur'an kepada manusia dengan cara berangsur-angsur. srbagian turun sesuai terjadinya suatu peristiwa di bumi. Al Qur'an diturunkan dalam bentuk janji-janji, serta pengetahuan yang diturunkan untuk manusia di bumi menjadi pedoman hidup yang selalu diingat dalam kehidupan, direnungu serta dipercayai segala isinya yang termaktub di dalamnya. Keterkaitan dengan makna komunikasi yaitu dilihat dari penggalan ayat “وَصَّلْنَا” yang artinya “telah Kami sampaikan”. Dalam komunikasi tentunya juga terjadinya proses menyampaikan pesan yang dilakukan oleh pengirim pesan kepada penerima

pesan. Dalam konteks organisasi, pesan yang disampaikan yaitu dapat berupa sebuah informasi, pemberian tugas, serta koordinasi antar anggota.

Efektifitas komunikasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk menumbuhkan iklim kerja yang sehat dan transparan (Buluamang & Handika, 2018). Hal ini sangat dibutuhkan untuk mengfokuskan produktifitas dan kontribusi para anggota organisasi. Komunikasi organisasi sangat memengaruhi cara hidup manusia, seperti siapa yang mereka ajak berbicara, hal apa yang membuat mereka suka, seperti apa keinginan mereka yang harus dicapai, serta cara yang seperti apa yang membuat mereka untuk menyesuaikan diri dalam sebuah organisasi (Samsinar & Rusnali, 2017).

Melihat kenyataan yang terjadi, pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu memiliki cara berkomunikasi dengan bawahannya, mengutamakan pola kerjasama fungsional antar anggota, dan meminimalisir terjadinya kepemimpinan yang menakutkan (Mahmudah, 2015). Perlunya menumbuhkan kondisi kerja yang profesional, mengembangkan inisiatif para anggota untuk bersuara agar tidak memiliki rasa tidak percaya diri untuk mengemukakan pendapat di depan umum, serta bisa memberikan motivasi kerja kepada para anggota dalam organisasi.

Sesuai dengan pengertian komunikasi organisasi menurut Pace & Faules (2001) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu kegiatan pengumpulan pesan, kemudian diproses untuk disimpan maupun disebar kembali dengan maksud agar berfungsinya suatu organisasi (Mulawarman & Rosilawati, 2014). Proses pengumpulan pesan ini didapat melalui pesan-pesan yang diberikan dari atasan maupun bawahan dalam bentuk informasi, perintah, dsb. kemudian diproses melalui saling tukar pesan bahkan bisa melalui musyawarah mufakat

demikian memunculkan suatu kesepakatan kemudian bisa dibagikan kepada anggota organisasi yang lain dan digunakan sebagai acuan untuk menjalankan kinerja dalam organisasi tersebut.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki kualitas kinerja yang baik pula yang dilakukan oleh anggota organisasi (Triastuti, 2018). Ketika seorang pemimpin atau anggota organisasi mampu memberikan fasilitas terhadap para anggota untuk menjalankan kinerjanya, tentu mereka akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas. Termasuk dalam hal ini, komunikasi organisasi sangat diperlukan dalam berjalannya suatu organisasi. Komunikasi organisasi menjadi pengontrol dalam segala kegiatan yang ada dalam organisasi, termasuk berjalannya program kerja yang disusun (Mahmudah, 2015). Komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk memberikan penjelasan terhadap segala tugas yang tentunya akan memunculkan motivasi kerja para anggota untuk menjalankan tugasnya (Mahmudah, 2015). Ketika motivasi kerja organisasi menurun, bisa jadi kurangnya perhatian antar anggota maupun dari atasan, termasuk komunikasi organisasi yang didapatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irianto (2014) menjelaskan bahwa para guru SLB-C di Kabupaten Demak memiliki semangat kerja yang rendah yang disebabkan oleh kurang harmonisnya komunikasi yang terjalin sehingga menyebabkan menurunnya motivasi kerja (Irianto, 2014). Padahal untuk mampu mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja bisa melalui tingkat unsur kerja sama (Irianto, 2014). Kerja sama tentunya diawali dengan terciptanya hubungan komunikasi organisasi yang baik yang akan mempermudah terjalinnya kerja sama sehingga memunculkan motivasi kerja. Motivasi kerja akan muncul ketika

komunikasi organisasi yang terjalin juga baik. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Dengan demikian, kesuksesan suatu organisasi akan mampu didapatkan dengan mudah.

Pentingnya penelitian ini dilakukan yaitu untuk meminimalisir terkait permasalahan yang sama di masa yang akan datang dalam organisasi mahasiswa khususnya yang menghambat berjalannya suatu kepengurusan dalam motivasi kerja anggota organisasi yang sangat memengaruhi dalam tercapainya tujuan organisasi. Ketika motivasi kerja dalam organisasi itu rendah sangat berpengaruh dan bisa menjadi penghambat terhadap kesuksesan kepengurusan organisasi (Mahmudah, 2015). Ketika motivasi kerja anggota organisasi itu tinggi, tentunya mereka memiliki semangat bekerja yang tinggi pula dan akan membuat organisasi tersebut dengan mudahnya mencapai kesuksesan suatu kepengurusan. Kesuksesan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang terbentuk (Mahmudah, 2015). Ketika komunikasi organisasi yang terjalin itu baik, tentunya dengan mudahnya anggota organisasi bisa memanfaatkan proses komunikasi tersebut untuk memberikan dorongan kepada para anggota yang lain dalam melakukan tugasnya, dan tentunya bisa meningkatkan motivasi kerja mereka (Mahmudah, 2015). Maka dari itu, untuk mendorong peningkatan motivasi kerja tentunya diperlukan komunikasi organisasi yang baik antar anggota sebagai pengontrol jalannya suatu kepengurusan dan diharapkan mampu untuk saling memberikan motivasi kepada anggota pengurus organisasi UKM Seni Religius. Sebagai bentuk orisinalitas dari penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan teori dari tiap variabel yang berbeda dari penelitian

sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya menggunakan teori motivasi Maslow kemudian untuk penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi David McClelland (1917). Peneliti memilih teori ini yaitu karena perilaku yang dimunculkan di lapangan sesuai dengan teori tersebut dalam lingkup mahasiswa. Setelah dipaparkan permasalahan-permasalahan, peneliti memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dipaparkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat komunikasi organisasi pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat komunikasi organisasi pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini antara lain :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu kontributif pengetahuan dalam topik kajian ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta mampu memberikan pandangan tentang bagaimana hubungan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan pandangan tentang pengetahuan kajian psikologi industri dan organisasi pada UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dalam hal terbentuknya motivasi kerja yang tinggi para pengurus untuk meningkatkan kualitas para pengurus dalam melaksanakan tugasnya serta mampu menjadi sumber acuan bagi peneliti selanjutnya dalam hal jalannya organisasi khususnya dalam pengelolaan kinerja pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komunikasi Organisasi

1. Definisi Komunikasi Organisasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin “*communicatio*” yang berarti kemampuan seseorang dalam menentukan suatu simbol maupun tanda, dapat diartikan juga sebagai hubungan yang dilakukan antar manusia serta hubungan yang dilakukan manusia dengan lingkungan. Komunikasi menjelaskan “*to union with or union together with*” menyatu atau bersama (Liliweri, 2011). Komunikasi merupakan proses berpindahnya suatu gagasan berpikir, informasi, maupun lainnya yang ditunjukkan melalui kata-kata maupun simbol (Syafaruddin, 2020).

Menurut Pace & Faules (2001), komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai bentuk perilaku dalam rangka mengatur organisasi, menjelaskan keterlibatan anggota organisasi dalam proses saling bertukar pesan serta memberikan maksud yang jelas atas apa yang terjadi (Mulawarman & Rosilawati, 2014). Penafsiran pesan yang terjalin dalam unit-unit komunikasi merupakan bagian dari organisasi tersebut.

Suatu organisasi tentunya terbentuk dari beberapa unit-unit komunikasi yang saling berhubungan atau biasa dalam sebuah struktur organisasi dinyatakan dalam garis – garis yang saling berhubungan (Fitriani, Nengsih, & Anggraeni, 2017). Garis yang diberikan biasanya berbeda-beda yang terbentuk dari macam garis putus-putus berbeda. Hal ini dibuat untuk membedakan hubungan yang berbeda antara satu jabatan dengan jabatan yang lain.

Secara umum, komunikasi yang dimunculkan dalam organisasi terdiri dari dua macam, yaitu komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal yang dilakukan oleh para anggota organisasi sesuai dengan struktur yang telah direncanakan. Sedangkan komunikasi informal, dilakukan oleh anggota organisasi secara tidak terencana dalam struktural organisasi, biasanya muncul akibat interaksi antar anggota dalam organisasi.

Syafaruddin (2020) mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian komunikasi yakni berpindahnya pemahaman suatu arti yang diberikan. Komunikasi terjadi apabila terjadinya proses perpindahan makna suatu pesan yang telah dikonversi. Seseorang yang menyampaikan informasi disebut dengan pembicara, yang disampaikan kepada penerima informasi atau penerima pesan (Syafaruddin, 2020). Kondisi lingkungan masyarakat yang terbentuk sangat memengaruhi terbentuknya suatu komunikasi yang membentuk cara berkomunikasi/ logat komunikasi.

Komunikasi organisasi banyak sekali artinya menurut pendapat para ahli. Pace & Faules (2001) mengartikan bahwa komunikasi organisasi adalah pemahaman pesan yang terdapat dalam lingkup komunikasi dalam suatu organisasi (Mulawarman & Rosilawati, 2014). Dalam sebuah organisasi tentunya komunikasi selalu dan harus dipahami karena itu merupakan unit penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi terdapat pilar-pilar komunikasi yang saling berhubungan antara satu dengan lainnya (Fitriani, Nengsih, & Anggraeni, 2017). Anggota-anggota dalam suatu organisasi merupakan fokus komunikasi dalam organisasi tersebut. Komunikasi merupakan cara berpikir, bukan sekadar alat komunikasi (Fitriani, Nengsih, & Anggraeni, 2017). Tujuan dari komunikasi yakni

membentuk antar anggota organisasi saling mengerti antara satu dengan lainnya, mengurangi kesalahpahaman dan persepsi (Fitriani, Nengsih, & Anggraeni, 2017).

Goldhaber (1986) berpendapat mengenai pengertian komunikasi organisasi, yakni sebuah proses yang memunculkan pesan yang saling menukar dalam organisasi dan saling berhubungan dengan yang lain untuk menghindari ketidakpastian atau keadaan yang tidak selalu tetap (Katuuk, Mawengkang, & Kalesaran, 2016). Komunikasi ini dilakukan agar antar anggota organisasi tidak saling memunculkan miskomunikasi dan sebagai bentuk bertukar pendapat dalam jaringan organisasi tersebut. Komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai penerimaan pesan maupun pengiriman pesan dalam suatu organisasi yang meliputi, komunikasi internal, hubungan antar manusia satu dengan lainnya, komunikasi struktural atau horizontal, komunikasi antara atasan ke bawahan, komunikasi bawahan ke atasan, maupun komunikasi antar jajaran bidang (Katuuk, Mawengkang, & Kalesaran, 2016). Devito (1997) mengemukakan pengertian komunikasi organisasi yaitu penerimaan pesan maupun pengiriman pesan dalam suatu organisasi baik secara formal maupun informal (Katuuk, Mawengkang, & Kalesaran, 2016).

Komunikasi organisasi fokus terhadap anggota-anggota dalam suatu organisasi. Menciptakan sebuah makna, pemahaman atas interaksi yang dilakukan merupakan proses komunikasi dalam organisasi yang mampu merubah suatu organisasi. Tujuan dilakukannya komunikasi organisasi tentunya tak lain adalah menciptakan kerangka berpikir untuk berada di satu pemahaman yang sama (Katuuk, Mawengkang, & Kalesaran, 2016).

Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman serta penerimaan suatu informasi dalam suatu organisasi yang menghasilkan sebuah kesatuan. Komunikasi yang terjadi antar anggota, komunikasi internal, komunikasi ke bawahan, atasan maupun ke jajaran, serta komunikasi penilaian kinerja (Nugroho, 2016). Komunikasi dalam suatu organisasi ada yang bersifat formal dan non formal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang dilakukan dalam organisasi yang berisi tentang segala hal yang berhubungan dengan organisasi yang perlu dikomunikasikan, seperti rapat kerja, surat resmi, maupun kebijakan. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang disepakati secara umum oleh anggota dalam organisasi (Nugroho, 2016). Komunikasi informal ini lebih ditujukan kepada para anggota organisasi (Ramadhanty, 2014).

Dari penjelasan mengenai pengertian komunikasi organisasi menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses saling bertukar pesan, informasi, pendapat, maupun pikiran secara kompleks untuk menghindari kesalahpahaman dan tentunya memberikan satu pemahaman yang sama antar anggota selama proses berjalannya suatu organisasi.

2. Aspek- Aspek Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (2001) dalam (Furqon, 2005), aspek-aspek dalam komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut :

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Komunikasi ke atas

Komunikasi yang dilakukan sebagai bentuk pengajuan dari bawahan ke atasan (Furqon, 2005). Contohnya seperti : Kepala bidang memberikan penjelasan terkait program kerja yang akan dilakukan kepada ketua umum.

2. Komunikasi ke bawah

Komunikasi dari atasan ke bawahan dengan tujuan memperjelas segala tugas yang diberikan oleh atasan kepada para anggota dibawahnya (Furqon, 2005). Contohnya seperti : kepala bidang memberikan penjelasan terakit tugas – tugas jajaran di bawahnya.

2) Komunikasi horizontal

Komunikasi yang terjalin antar anggota yang memiliki jabatan yang sama atau sejajar dalam suatu organisasi dalam rangka melakukan tujuan persuasi (Furqon, 2005). Komunikasi ini terjalin antara bawahan dengan bawahan yang mana diketuai oleh ketua yang sama dalam satu organisasi. Contohnya seperti : satu jajaran mengadakan koordinasi dan evaluasi program kerja yang diikuti oleh kepala bidang.

3) Komunikasi informal

Komunikasi yang dilakukan antar anggota tanpa memperhatikan posisi mereka dalam suatu organisasi, serta tanpa memperhatikan garis besar structural dalam

organisasi (Furqon, 2005). Komunikasi yang dijalankan bersifat informal termasuk komunikasi personal. Contohnya seperti : ketua umum mengadakan pertemuan bersama seluruh anggota pengurus.

3. Faktor- Faktor yang Memengaruhi Komunikasi Organisasi

Menurut Devito (1989) dalam (Musliamin, 2018) terdapat 4 faktor yang memengaruhi komunikasi organisasi :

1. Keterbukaan

Komunikator harus memiliki sikap yang terbuka kepada komunikan yang sedang berinteraksi dengannya, memberikan perkataan yang jujur serta kepemilikan perasaan dan pikiran (Musliamin, 2018).

2. Empati

Empati merupakan kemampuan seseorang dalam mengetahui apa yang sedang dirasakan oleh orang lain serta mampu memahami kondisi orang lain dan bisa menyesuaikan bagaimana komunikasi harus dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi seseorang (Musliamin, 2018).

3. Sikap Mendukung

Seseorang akan menjalin hubungan baik apabila terdapat sikap yang saling mendukung antar satu sama lain dengan cara bersikap *deskriptif* tidak *evaluatif* serta profesional (Musliamin, 2018).

4. Sikap Positif

Proses komunikasi yang dilakukan antar lawan bicara tentunya menyatakan sikap positif yang mampu mendorong lawan bicaranya untuk menjadi teman dalam berinteraksi (Musliamin, 2018).

5. Kesamaan

Memberikan penjelasan mengenai kesamaan atau kesetaraan derajat antara pihak-pihak yang terikat dalam proses komunikasi dengan pihak pemberi informasi dan penerima informasi dengan maksud kedua belah pihak sama-sama memiliki nilai yang berharga dan memiliki sesuatu yang bisa untuk disumbangkan (Musliamin, 2018).

4. Pandangan Islam terhadap Komunikasi Organisasi

Dalam perspektif Islam, istilah komunikasi dalam bahasa Arab dikenal dengan “*al ittssal*” yang berasal dari kata “*wasola*” yang artinya sampaikan, seperti yang terdapat dalam firman Allah SWT yang termaktub dalam QS : Al Qashas/28 : 51 yang berbunyi :

وَلَقَدْ وَصَّلْنَا لَهُمُ الْقَوْلَ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ

Artinya : “Dan sungguh, Kami telah menyampaikan perkataan ini (Al-Qur'an) kepada mereka agar mereka selalu mengingatnya.”

Dari ayat di atas, ditafsirkan bahwa Allah telah menyampaikan perkataan (firman) ini, yaitu Al Qur'an kepada manusia dengan cara berangsur-angsur. Sebagian turun sesuai terjadinya suatu peristiwa di bumi. Al Qur'an diturunkan dalam bentuk janji-janji, serta pengetahuan yang diturunkan untuk manusia di bumi menjadi pedoman hidup yang selalu diingat dalam kehidupan, direnungi serta dipercayai segala isinya yang termaktub di dalamnya. Keterkaitan dengan makna komunikasi yaitu dilihat dari penggalan ayat “وَصَّلْنَا” yang artinya “telah Kami sampaikan”. Dalam komunikasi tentunya juga terjadinya proses menyampaikan pesan yang dilakukan oleh pengirim pesan kepada penerima

pesan. Dalam konteks organisasi, pesan yang disampaikan yaitu dapat berupa sebuah informasi, pemberian tugas, serta koordinasi antar anggota.

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Secara bahasa, kata motivasi berasal dari kata “*movere*” yang artinya dorongan atau penggerak. Menurut Uno (2011) Istilah motivasi memiliki arti sebagai kekuatan yang ada pada tiap individu yang mendorong individu tersebut untuk melakukan sesuatu, atau bisa disebut dengan istilah motif (Andiriyanto & Sugeng, 2018). Motif sendiri tidak dapat dilihat, melainkan bisa langsung diinterpretasikan melalui tingkah laku yang dimunculkan (Andiriyanto & Sugeng, 2018). Dalam suatu organisasi motivasi biasanya diberikan dari atasan ke bawahannya. Motivasi diberikan dalam rangka untuk memberikan dorongan kerja kepada anggota organisasi, agar mereka mampu untuk bekerja sekuat tenaga tidak lain yaitu untuk mewujudkan tujuan organisasi.

David McClelland (1917) seorang pelopor teori motivasi kerja berpikir, mengembangkan pencapaian berbasis teori, serta perbaikan kualitas karyawan melalui tes dan penilaian (Firmansyah, 2018). Menurutnya, seseorang pasti memiliki satu dari tiga pendorong untuk melakukan sesuatu yaitu, kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Tiga pendorong ini yang mampu memberikan dorongan seseorang untuk mencapai tujuan, serta melakukan pekerjaannya dengan tanggungjawab (Firmansyah, 2018).

David McClelland (1917) pernah melakukan penelitiannya terhadap wirausahawan yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi lebih sangat bermakna dibandingkan kelompok kerja lain (Firmansyah, 2018). Prestasi yang

dimiliki para wisausahawa lebih unggul daripada profesi yang lain disebabkan oleh banyaknya inovasi dan kreatifitas para wirausahawan yang tentunya akan memberikan peluang besar dalam usahanya dibandingkan pekerjaan lain yang kebanyakan sudah tertata tanpa bisa dirubah sedikitpun (Firmansyah, 2018).

Dengan demikian, tentunya teori motivasi kerja David McClelland (1917) sangat diperlukan dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas untuk melihat sebesapa besar kreatifitas yang dimunculkan oleh anggota organisasi dalam membangun kinerja yang lebih baik dan maksimal, mampu memberikan inovasi yang lebih baik (Firmansyah, 2018).

Maslow (1970) menjelaskan bahwa motivasi adalah pendorong yang muncul dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu demi kebutuhan hidupnya tercukupi (Firmansyah, 2018). Manusia tentunya memiliki kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu, manusia sudah sewajarnya untuk berusaha dan bertindak demi mendapatkan apa yang ia inginkan. Sebelum melakukan sesuatu tentunya harus muncul sebuah dorongan agar manusia mau untuk melakukan sesuatu. Dorongan untuk mencapai keinginan itulah yang membuat manusia untuk melakukan sesuatu (Firmansyah, 2018).

Motivasi adalah proses psikologis yang memunculkan suatu tindakan dengan maksud untuk merealisasikan suatu tujuan tertentu (Wahyuni, Nurmayanti, & Suprayitno, 2016). Motivasi diberikan agar seseorang mampu melakukan sesuatu demi tercapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kemauan untuk memberikan upaya yang lebih demi tujuan suatu organisasi dengan tujuan pemenuhan kebutuhan individu (Wahyuni, Nurmayanti, & Suprayitno, 2016).

Motivasi merupakan keadaan psikis seseorang serta sikap mental yang menumbuhkan energi serta dapat memengaruhi seseorang untuk memenuhi kebutuhan (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang menghasilkan munculnya suatu tindakan untuk mencapai sebuah tujuan (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi juga merupakan proses yang menjelaskan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan (Bahri & Nisa, 2017).

Motivasi kerja adalah dorongan untuk menjalankan serta menyelesaikan suatu pekerjaan dengan optimal (Riyadi, 2011). Robbins (2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kemauan seseorang untuk mengeluarkan usaha yang lebih demi tujuan organisasi (Yenni, 2019).

Motivasi kerja tentunya dimiliki oleh setiap manusia, namun ada sebagian orang yang memiliki tingkat rajin atau semangatnya yang berbeda-beda. Seseorang akan bekerja keras secara konsisten apabila ia tidak menemukan hambatan-hambatan selama proses bekerjanya (Wahyuni, Nurmayanti, & Suprayitno, 2016). Hal ini akan mempermudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Namun, ketika seseorang menemukan hambatan dalam melakukan pekerjaan, tentunya akan membuat semangat seseorang akan menurun. Tentunya dorongan yang diberikan kepada seseorang harus lebih banyak agar mampu menghasilkan usaha dan upaya demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari pemaparan pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang guna menimbulkan suatu upaya atau usaha untuk melakukan suatu pekerjaan/tugas dengan maksimal.

2. Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Pernyataan David McClelland (1917) dalam (Firmansyah, 2018) menjelaskan bahwa terdapat 3 kebutuhan manusia yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achivement*)

Kebutuhan untuk mengerjakan sesuatu menjadi lebih baik dari sebelumnya (Firmansyah, 2018). Kebutuhan ini terbagi menjadi dua indikator yaitu :

1. Kemampuan

Kecakapan seseorang dalam menguasai berbagai kemampuan yang sudah menjadi bawaan lahir maupun latihan yang dilakukan dalam wujud sebuah tindakan dalam melakukan sesuatu. Contohnya seperti : mampu mengemukakan pendapat di dalam kelompok organisasi.

2. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan hal baru, yang diwujudkan dengan karya maupun pikiran yang baru. Contohnya seperti : mampu memberikan inovasi baru terkait program kerja yang akan dilakukan.

2. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

Kebutuhan untuk menjadi lebih menguasai, lebih berpengaruh bagi orang lain (Firmansyah, 2018). Kebutuhan berkuasa ini memiliki dua indikator yaitu :

1. Aktualisasi diri

Adanya wadah untuk seseorang dalam mengembangkan kemampuannya untuk mendapatkan kekuasaan. Contohnya seperti : menjadi koordinator bidang jajaran.

2. Kekuasaan

Seseorang mampu untuk mendapatkan kekuasaan yang sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Contohnya seperti : melakukan tugas sesuai posisi yang dijabat.

3. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk menjaga persahabatan dengan orang lain, melakukan kerjasama serta saling berinteraksi antar anggota organisasi (Firmansyah, 2018). Kebutuhan afiliasi memiliki dua indikator yaitu :

1. Gairah kerja

Gairah kerja akan muncul ketika seseorang memiliki niat yang sungguh serta keinginan untuk menjalankan tugasnya. Contohnya seperti : melakukan tugas tepat waktu.

2. Interaksi

Setiap individu tentunya saling membutuhkan antar satu dengan lainnya. Interaksi ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan orang lain. Contohnya seperti : saling sapa dan berkomunikasi antar anggota organisasi.

3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014) dalam (Ismono, 2018) , faktor- faktor yang memengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Faktor internal

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan

tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman (Ismono, 2018).

b. Keinginan mampu memiliki sesuatu

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan (Ismono, 2018).

c. Keinginan mendapatkan penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain (Ismono, 2018).

2. Faktor eksternal

a. Keadaan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Ismono, 2018).

b. Imbalan yang sesuai

Imbalan yang sesuai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik (Ismono, 2018).

c. Supervisor yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan (Ismono, 2018).

4. Pandangan Islam terhadap Motivasi Kerja

Pandangan Islam terhadap Motivasi Kerja dalam Al Qur'an telah dijelaskan bahwa manusia diciptakan di bumi untuk kerja keras demi memenuhi kebutuhan

hidup masing-masing (Departemen Agama, 1995). Hal ini termaktub dalam firman Allah QS: Al Jumu'ah : 10 yang artinya : “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Pandangan Islam mengenai motivasi kerja yaitu adanya maksud yang tersirat. Allah telah menyuruh manusia untuk mencari karunia-Nya untuk memenuhi kebutuhannya. Namun, semua itu harus dilakukan dengan usaha masing-masing tidak hanya berdiam diri. Jadi, sudah jelas jika manusia mendapat perintah untuk bekerja keras demi keseimbangan hidup mereka di dunia maupun di akhirat. Seseorang yang memiliki semangat hidup demi mengharap keberkahan tentunya semasa hidupnya tidak akan membuang-buang waktu tanpa usaha untuk mencapai kebahagiaan dunianya. Selain itu juga diiringi dengan ikhtiar, ikhtiar yang telah dilakukan kemudian diserahkan kepada Allah dengan tawakkal. Kehidupan manusia kelak di akhirat tentunya bergantung dengan usahanya di dunia.

C. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Pengurus

UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Komunikasi dalam organisasi memunculkan seseorang untuk mengoordinasi segala bentuk kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Selain memberikan informasi kepada antar anggota, komunikasi dalam organisasi juga dilakukan dalam rangka bertukar pikiran, pendapat untuk memberikan kesempatan para anggota untuk mengutarakan aspirasinya demi membangun pola komunikasi yang baik dalam organisasi. Sesuai dengan pengertian komunikasi organisasi menurut Pace & Faules (2001) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu kegiatan pengumpulan pesan, kemudian diproses untuk disimpan maupun

disebar kembali dengan maksud agar berfungsinya suatu organisasi (Mulawarman & Rosilawati, 2014). Proses pengumpulan pesan ini didapat melalui pesan-pesan yang diberikan dari atasan maupun bawahan dalam bentuk informasi, perintah, dsb. kemudian diproses melalui saling tukar pesan bahkan bisa melalui musyawarah mufakat demi memunculkan suatu kesepakatan kemudian bisa dibagikan kepada anggota organisasi yang lain dan digunakan sebagai acuan untuk menjalankan kinerja dalam organisasi tersebut.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki kualitas kinerja yang baik pula yang dilakukan oleh anggota organisasi. Ketika seorang pemimpin atau anggota organisasi mampu memberikan fasilitas terhadap para anggota untuk menjalankan kinerjanya, tentu mereka akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas (Mahmudah, 2015). Termasuk dalam hal ini, komunikasi organisasi sangat diperlukan dalam berjalannya suatu organisasi. Komunikasi organisasi mejadi pengontrol dalam segala kegiatan yang ada dalam organisasi, termasuk berjalannya program kerja yang disusun (Mahmudah, 2015). Komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk memberikan penjelasan terhadap segala tugas yang tentunya akan memunculkan motivasi kerja para anggota untuk menjalankan tugasnya. Ketika motivasi kerja organisasi menurun, bisajadi kurangnya perhatian antar anggota maupun dari atasan, termasuk komunikasi organisasi yang didapatkan. Motivasi kerja akan muncul ketika komunikasi organisasi yang terjalin juga baik. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Dengan demikian, kesuksesan suatu organisasi akan mampu didapatkan dengan mudah.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dalam penelitian dari sebuah pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya (Sugiyono, 2012).

Dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memunculkan hipotesis yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan secara spesifik, sistematis, terencana, dan tersusun dengan jelas (Sugiyono, 2015). Metode penelitian kuantitatif yakni meneliti terhadap populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, proses analisis data secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditentukan (Imron, 2019).

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tipe penelitian asosiatif. Sugiono (2011) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang berfungsi untuk melihat sejauh mana hubungan antar variabel maupun dengan beberapa variabel dengan variabel lainnya (Imron, 2019).

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau objek yang memiliki variasi antara satu objek dengan yang lain (Aulia & Yulianti, 2019). Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang bentuknya macam-macam yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang akhirnya ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009 : 38).

1. Variabel Bebas (x)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi terhadap variabel lain. Variabel bebas ini juga dapat dikatakan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang ingin diteliti (Azwar, 2011). Variabel bebas pada penelitian ini adalah komunikasi organisasi.

2. Variabel Terikat (y)

Variabel terikat adalah variabel yang digunakan dalam penelitian, diukur dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel lain (variabel bebas) (Azwar, 2011). Besarnya pengaruh dilihat dari ada atau tidaknya sebagai sebab perubahan pada variabel yang lain (Azwar, 2011). Variabel terikat pada penelitian ini adalah motivasi kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah atribut dari objek yang ditentukan oleh peneliti dalam penelitian yang memiliki variasi kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Definisi operasional dari tiap variabel harus dirumuskan dengan jelas agar tidak menimbulkan kesalahan dalam pengumpulan data.

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam bentuk pengiriman serta penerimaan suatu informasi organisasi secara kompleks, yaitu baik horizontal, vertikal, maupun informal.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimunculkan dari dalam diri anggota pengurus organisasi untuk melakukan segala tugas yang diberikan dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah regeneralisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang digunakan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian ini yaitu seluruh

pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun data populasi penelitian pada pengurus UKM Seni Religius yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah anggota
1	Ketua Umum	1
2	Sekretaris Umum	1
3	Wakil Sekretaris	1
4	Bendahara Umum	1
5	Wakil Bendahara	1
6	Kepala Bidang 1	1
7	Kepada Bidang 2	1
8	Kepala Bidang 3	1
9	Dept. Inventaris	4
10	Biro Peralatan	4
11	Dept. Latihan & Pengembangan	5
12	Biro Produksi Karya	4
13	Divisi Sholawat	5
14	Divisi Gambus	4
15	Divisi Qiroah	4
16	Divisi Kaligrafi	4
17	Divisi Nasyid	3
18	Divisi MC	4
19	Divisi Qosidah	3
20	Dept. Kesra	4
21	Biro Humas	3
Jumlah		59

2. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik sama terhadap populasinya (Arikunto, 2010). Teknik dalam pengambilan sampel ini yaitu menggunakan teknik *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2015). Menurut Sugiono (2015) pengambilan sampel jika populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil seluruhnya pada jumlah populasinya untuk dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu

seluruh pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah sebanyak 59 anggota.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data pada penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data-data dari tiap variabel penelitian, baik variabel bebas maupun terikat yang digunakan untuk mengetahui keberhasilan dalam penelitian. Peneliti akan memaparkan terkait bagian dalam proses pengumpulan data yang meliputi : metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas serta reliabilitas, dan analisis data.

1. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah cara yang digunakan peneliti untuk membahas fenomena permasalahan yang ditemukan di lapangan. Permasalahan yang ditemukan di lapangan ini didapatkan melalui survei sederhana menggunakan kuisisioner. Setelah ditemukan permasalahan, peneliti selanjutnya membuat kuisisioner yang berisi nilai-nilai pada subjek penelitian untuk dianalisis. Kuisisioner yang akan diberikan kepada responden ini dinyatakan dengan beberapa item pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Setelah tahap pengisian kuisisioner, akan didapatkan data dari seluruh responden yang kemudian akan diolah datanya melalui aplikasi SPSS.

2. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik dengan penyebaran kuisisioner kepada seluruh anggota pengurus UKM Seni Religius. Kuisisioner yang disusun menggunakan skala psikologi yang menjadi stimulus yang berbentuk pernyataan yang mampu mengukur setiap indikator perilaku pada tiap variable yang diukur, sehingga kuisisioner yang disebar akan mampu memberikan stimulus untuk

memberikan jawaban dari subjek sesuai dengan kondisi serta keyakinan subjek (S. Azwar, 2007). Peneliti menggunakan skala kuisisioner sebagai berikut :

Skala Komunikasi Organisasi

Pada alat ukur komunikasi organisasi peneliti menggunakan skala komunikasi organisasi yang disusun oleh Pace dan Faules (2001) yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Abdul Muchith (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigran Kabupaten Lumajang”.

Tabel 3.2 Blueprint Komunikasi Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Favorable	Unfavorable	
Komunikasi organisasi	Komunikasi vertikal	1. Komunikasi kebawah. 2. Komunikasi ke atas	1, 2, 3, 4	5, 6, 7, 8, 9	9
	Komunikasi horizontal	Komunikasi antar anggota	11, 12, 13, 15, 16	10, 14	7
	Komunikasi informal	Instruksi informal	17, 18, 19	20	4
Total					20

Skala Motivasi Kerja

Pada alat ukur komunikasi organisasi peneliti menggunakan skala komunikasi organisasi yang disusun oleh David McClelland (1917) yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rezki Fatma (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo”.

Tabel 3.3 Blueprint Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Favorable	Unfavorable	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	1. Kemampuan	1,2,3,4,5	-	5
		2. Kreatifitas			
	Kebutuhan Berkuasa	1. Aktualisasi diri	6,7,8,9,10,11	12	7
		2. Kekuasaan			
	Kebutuhan Afiliasi	1. Gairah kerja	13,14,15,17	16	5
		2. Interaksi			
Total					17

Skala yang digunakan dalam kedua variabel ini yaitu menggunakan skala likert.

Pada skala ini memberikan 5 jawaban respon yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (Setuju), Netral (Netral), Tidak Setuju (TS), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 3.4 Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Keabsahan dalam suatu jawaban yang diberikan dalam kuisisioner sangatlah diperlukan dalam sebuah penelitian. Pada penelitian kuantitatif yang paing diutamakan yaitu pada hasil yang varid, reliabel, dan objektif (Sugiyono, 2015). Validitas konstruk dapat dikatakan valid ketika suatu instrument mampu berkorelasi yag kuat antar item alat ukur suatu konstruk (Azwar, 2011). Ukuran

yang digunakan untuk melihat keterkaitan antar item dicerminkan oleh korelasi jawaban antar pertanyaan. Pernyataan dengan korelasi rendah dengan butir pertanyaan yang dinyatakan sebagai pertanyaan yang tidak valid.

Pengujian validitas pada penelitian ini yaitu menggunakan uji coba terpakai, yaitu uji coba dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian. Jadi merupakan teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara mengambil data satu kali saja kemudian hasilnya langsung dipakai untuk menguji hipotesis. Sebelum melakukan uji validitas, peneliti melakukan (Expert judgement) para ahli untuk mengoreksi item – item tiap skala. Peneliti meminta bantuan kepada dosen fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk menelaah apakah materi instrument telah sesuai dengan konsep yang akan diukur.

a. Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 20 total item yang diberikan kepada subjek kemudian di uji validitas menghasilkan 19 item yang valid dan 1 item tidak valid. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.5 Validitas Skala Komunikasi Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Valid	Gugur	
Komunikasi organisasi	Komunikasi vertikal	1. Komunikasi kebawah. 2. Komunikasi ke atas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9		9
	Komunikasi horizontal	Komunikasi antar anggota	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		7
	Komunikasi informal	Instruksi informal	17, 18, 19, 20	20	4
Jumlah			19	1	20

a. Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari 17 total item yang diberikan kepada subjek kemudian di uji validitas menghasilkan 16 item yang valid dan 1 item tidak valid. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.6 Validitas Skala Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Valid	Gugur	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	1. Kemampuan	1,2,3,4,5	-	5
		2. Kreatifitas			
	Kebutuhan Berkuasa	1. Aktualisasi diri	6,7,8,9,10,11,12	-	7
		2. Kekuasaan			
	Kebutuhan Afiliasi	1. Gairah kerja	13,14,15,16,17	16	5
		2. Interaksi			
Jumlah			16	1	17

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil dari suatu pengukuran. Pengukuran yang memunculkan nilai reliabilitas tinggi akan mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, atau biasa disebut dengan reliable. Reliabilitas suatu alat ukur mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya dapat memberikan

hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama (Azwar, 2011).

Uji reliabilitas dapat diketahui dari skor *Cronbach's Alpha*, apabila nilai $\alpha > 0,60$ dapat dikatakan bahwa pertanyaan dalam alat ukur tersebut adalah reliabel. *Cronbach's Alpha* adalah metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas tingkat konsistensi internal pada alat ukur. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengujian reliabilitas menggunakan aplikasi *software SPSS for Windows*. Berikut tingkatan reliabilitas alat ukur menurut Guilford (2015) :

Tabel 3.7 Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.837		19		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68,51	68,599	0,636	0,823
VAR00002	68,93	69,133	0,399	0,831
VAR00003	69,10	69,369	0,342	0,834
VAR00004	68,54	70,080	0,462	0,829
VAR00005	69,61	68,070	0,408	0,831
VAR00006	68,39	71,725	0,286	0,835
VAR00007	69,75	68,434	0,319	0,837
VAR00008	69,59	63,728	0,575	0,821
VAR00009	69,51	65,496	0,548	0,823
VAR00010	69,12	67,934	0,421	0,830
VAR00011	68,83	72,109	0,354	0,833
VAR00012	69,27	69,684	0,438	0,829

VAR00013	69,27	68,615	0,464	0,828
VAR00014	69,44	71,251	0,176	0,845
VAR00015	68,95	68,704	0,487	0,827
VAR00016	68,86	70,878	0,364	0,832
VAR00017	68,90	68,231	0,499	0,826
VAR00018	68,64	68,819	0,519	0,826
VAR00019	68,64	68,095	0,578	0,824

Tabel 3.8 Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56,10	50,369	0,541	0,837
VAR00002	56,51	49,944	0,511	0,838
VAR00003	56,39	50,794	0,414	0,842
VAR00004	56,27	49,787	0,484	0,839
VAR00005	56,12	50,486	0,484	0,839
VAR00006	57,63	47,238	0,556	0,834
VAR00007	56,54	48,804	0,551	0,835
VAR00008	56,83	47,695	0,672	0,829
VAR00009	57,15	49,925	0,390	0,844
VAR00010	56,69	49,940	0,446	0,841
VAR00011	57,22	49,554	0,409	0,843
VAR00012	57,08	45,424	0,495	0,841
VAR00013	56,29	50,174	0,509	0,838

VAR00014	57,10	48,541	0,431	0,842
VAR00015	56,61	49,552	0,397	0,844
VAR00016	56,07	51,995	0,349	0,845

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua skala dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* mendekati 1,00 yakni pada skala komunikasi organisasi nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837 dan pada skala motivasi kerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,848.

G. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses penelitian yang dilakukan apabila semua data yang digunakan dalam sebuah penelitian sudah didapatkan untuk memecahkan rumusan masalah yang telah dipaparkan secara keseluruhan. Kesesuaian dalam proses analisis ini sangat berpengaruh terhadap hasil kesimpulan yang akan diperoleh, tentunya harus dilakukan dengan teliti dan akurat. Dikarenakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, maka alat yang digunakan untuk analisis adalah dalam bentuk statistik yang hasil akan dijabarkan dalam bentuk angka yang selanjutnya diinterpretasikan menjadi sebuah uraian.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui distribusi normal tidaknya dari variabel motivasi kerja dan komunikasi organisasi. Ketika tiap variabel memiliki distribusi normal, maka korelasi yang didapatkan bisa dikatakan baik. Uji normalitas ini dilakukan dengan cara melihat hasil dari uji *Kolmogorov Smirnov* apabila skor nya > 0.05 berarti asumsi normalitas didapatkan. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan aplikasi *software SPSS for Windows*.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas ini menjadi salah satu syarat dilakukannya uji regresi. Dua variabel atau lebih yang memiliki korelasi yang baik tentunya memiliki hubungan yang linier diantara variabel – variabel tersebut.

Uji linearitas dilakukan menggunakan *software SPSS 24 for Windows* dengan cara membandingkan nilai Signifikansi. Jika nilai *Sig. Deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis Statistik Deskriptif (Kategorisasi Data)

Analisis yang dilakukan dengan cara menjelaskan data yang telah didapatkan secara keseluruhan guna memperoleh kesimpulan secara global (Sugiyono, 2015). Pada analisis ini akan menghasilkan kategorisasi masing-masing variabel yang diteliti menggunakan analisis distribusi frekuensi, rata-rata (*mean*), persentase, dan standar deviasi.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius UIN Malang. Analisis regresi sederhana ini digunakan ketika hanya terdapat satu variabel bebas, yaitu komunikasi organisasi. Tujuan dari dilakukannya analisis ini yaitu untuk memunculkan kesimpulan dari hasil penelitian, ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas dan terikat yang diteliti dan tentunya akan menjawab dari

rumusan masalah yang telah dipaparkan. Untuk melakukan uji regresi ini, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

UKM Seni Religius merupakan salah satu Organisasi Mahasiswa Intra Kampus (OMIK) yang berada di lembaga Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sejarah berdirinya organisasi ini berawal dari hasil pemikiran mahasiswa- mahasiswi yang ingin mewadahi bakat dan minat dalam bidang seni religius, sehingga inisiatif ini sampai pada pendirian sebuah organisasi yang bergerak di bidang seni religius. Terbentuknya UKM Seni Religius diawali dengan konsolidasi dengan PRESMA (Presidium Mahasiswa) pada periode 1999 – 2000 yang menghasilkan kesepakatan mengenai pendirian organisasi ini. Terjadinya kesepakatan berdirinya organisasi ini yaitu pada tanggal 14 April 2000. Sampai pada perubahan nama organisasi yang semula “Musik Religius” kemudian berubah menjadi “Seni Religius” dikarenakan di dalam organisasi tersebut tidak hanya mewadahi seni musik saja namun juga mewadahi seni non musik, seperti qiro’ah, *master of ceremony*, dan kaligrafi.

UKM Seni Religius diikuti oleh mahasiswa aktif UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mulai dari mahasiswa semester awal sudah bisa untuk mendaftarkan diri menjadi anggota UKM. Kantor UKM Seni Religius berada di gedung Sport Center Lt.2. Para anggota biasanya mengikuti pelatihan divisi di UKM dan Studio. Namun, dikarenakan adanya pandemi yang menyebabkan terbatasnya lingkup kampus untuk digunakan aktifitas, segala bentuk kegiatan UKM dialihkan diluar kampus yakni di Basecamp UKM Seni Religius yang bertempat di Gasek, Malang.

a. Visi Misi UKM Seni Religius

1) Visi

Membentuk kader seni islami yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan memiliki jiwa pemimpin yang agamis, kritis, dinamis, kreatif, dan inovatif serta menjunjung tinggi Tri Darma Perguruan Tinggi.

2) Misi

- a. Mendorong dan menanamkan pada anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk mencintai agama, bangsa, dan negara.
- b. Mendorong dan menanamkan pada anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk peduli akan seni islami.
- c. Mengembangkan potensi dan kualitas anggota, baik keterampilan seni maupun berorganisasi.

Motto

“Jiwaku adalah seni, dengan seni aku berkarya dan berdakwah”

b. Divisi – Divisi

UKM Seni Religius memiliki beberapa divisi sebagai wadah penyaluran bakat minat di bidang seni islami yaitu antara lain :

- 1) Divisi Sholawat
- 2) Divisi Gambus
- 3) Divisi Qosidah
- 4) Divisi MC
- 5) Divisi Qiroah
- 6) Divisi Nasyid
- 7) Divisi Kaligrafi

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyebar angket yang diberikan kepada pengurus UKM Seni Religius tahun 2021 melalui *googleform*. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 30 November 2021.

3. Jumlah subjek penelitian beserta alasan menetapkan jumlah tersebut

Pengambilan subjek penelitian yaitu disesuaikan dengan sampel penelitian yaitu seluruh pengurus UKM Seni Religius sebanyak 59 orang. Dikarenakan subjek bukan merupakan populasi yang besar, maka dari itu total keseluruhan pengurus dijadikan subjek penelitian.

4. Jumlah subjek yang datanya dianalisis beserta alasannya

Pengambilan subjek yang datanya dianalisis yakni berjumlah 59 orang sejumlah seluruh pengurus UKM Seni Religius. Pengambilan subjek tersebut disesuaikan dengan pendapat Sugiyono (2015), bahwa ketika populasi dalam suatu wilayah kurang dari 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian.

5. Prosedur dan administrasi pengambilan data

Pada pengambilan data penelitian ini, sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu memiliki kriteria sebagai pengurus aktif UKM Seni Religius UIN Malang tahun 2021. Kemudian peneliti membuat angket kuisisioner melalui *googleform* yang disebar melalui pesan pribadi kepada masing – masing pengurus untuk mengisinya.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat hasil dari uji *Kolmogrov Smirnov*. Apabila skor Signifikansinya > 0.05 berarti asumsi normalitas didapatkan. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan aplikasi *software SPSS for Windows*.

Tabel 4.1 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.85233649
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.077
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Pada hasil uji normalitas diatas menghasilkan nilai Signifikansi sebesar $0,2 > 0,05$ dengan demikian nilai residual tersebut berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilam keputusan pada uji linearitas yakni jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, begitupun sebaliknya. Berikut data hasil uji linearitas.

Tabel 4.2 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	2125,259	28	75,902	2,068	0,027
		Linearity	1240,052	1	1240,052	33,780	0,000
		Deviation from Linearity	885,208	27	32,785	0,893	0,615
	Within Groups		1101,283	30	36,709		
	Total		3226,542	58			

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,615, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier dikarenakan nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05.

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk melihat sebaran data penelitian berupa nilai rata – rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, sum, range, dan kurtosis. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperlukan untuk mengetahui sebaran data yang berupa nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Berikut hasil analisis statistik deskriptif :

Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Organisasi	59	50	95	72.88	8.722
Motivasi Kerja	59	38	79	60.44	7.459
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa N (jumlah data) dari tiap variabel yaitu sejumlah 59. Tiap variabel memiliki skor maksimum dan minimum. Variabel komunikasi organisasi memiliki skor minimum sebesar 50 dan skor maksimum sebesar 95 serta menghasilkan rata-rata atau *mean* sebesar 72,88 dan standar deviasi sebesar 8,722. Variabel motivasi kerja memiliki skor minimum sebesar 38 dan skor maksimum sebesar 79 serta menghasilkan rata-rata atau *mean* sebesar 60,44 dan standar deviasi sebesar 7,459.

b. Hasil Uji Kategorisasi

Uji kategorisasi dilakukan untuk mengetahui tingkat tinggi, sedang, atau rendah dari tiap variabel pada responden penelitian. Maka, uji deskriptif yang sebelumnya telah menghasilkan data kemudian digunakan dalam uji kategorisasi yang menggunakan hasil nilai rata – rata dan standar deviasi tiap variabel. Pedoman untuk penentuan kategorisasi yaitu :

Tabel 4.4 Pedoman Kategorisasi

Tinggi	$M+1SD \leq X$
Sedang	$M-1SD \leq X < M+1SD$
Rendah	$X < M-1SD$

Keterangan :

M : mean (rata-rata)

SD : standar deviasi

Berikut adalah hasil dari kategorisasi dari tiap variabel :

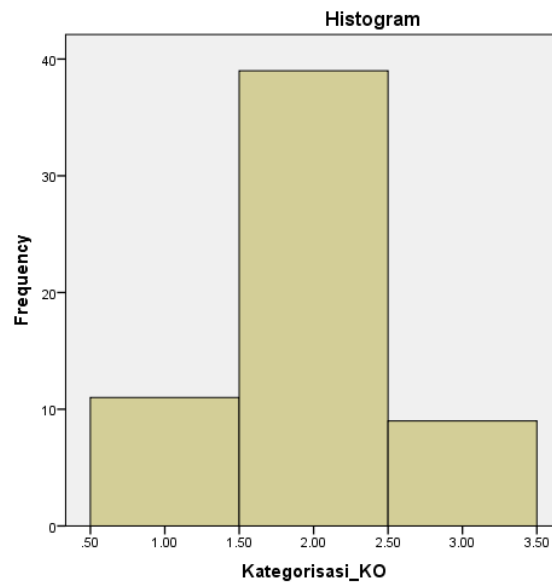
1. Kategorisasi Tingkat Komunikasi Organisasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Kategorisasi Komunikasi Organisasi

Kategorisasi_KO					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	18.6	18.6	18.6
	Sedang	39	66.1	66.1	84.7
	Tinggi	9	15.3	15.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 11 anggota pengurus UKM Seni Religius yang memiliki tingkat komunikasi organisasi yang rendah dengan presentase sebesar 11,6%, sejumlah 39 anggota pengurus UKM Seni Religius memiliki tingkat komunikasi organisasi yang sedang dengan presentase sebesar 66,1%, serta sejumlah 9 anggota pengurus UKM Seni Religius memiliki tingkat komunikasi organisasi yang tinggi dengan presentase sebesar 15,3%. Kesimpulannya bahwa mayoritas tingkat komunikasi organisasi pada pengurus UKM Seni Religius berada di tingkat sedang dengan nilai presentase sebesar 66,1%. Berikut adalah hasil histogram uji kategorisasi tingkat komunikasi organisasi :

Gambar 4.1 Histogram Kategorisasi Komunikasi Organisasi



Hasil penghitungan manual tingkat komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut :

$$M = 72,9$$

$$SD = 8,7$$

a. Tinggi

$$>M + 1SD = 72,9 + 8,7 = > 81,6$$

b. Sedang

$$M - 1SD = 72,9 - 8,7 = 64,2 \text{ sampai } 81,6$$

c. Rendah

$$<M - 1SD = 72,9 - 8,7 = < 64,2$$

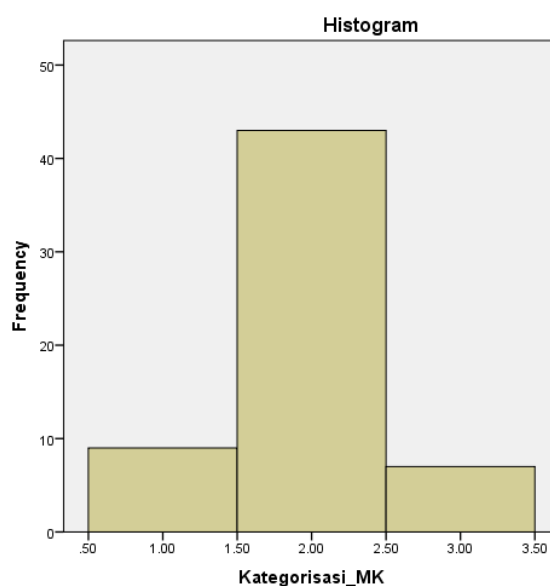
2. Kategorisasi Tingkat Motivasi Kerja

Tabel 4.6 Hasil Uji Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategorisasi MK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	15.3	15.3	15.3
	Sedang	43	72.9	72.9	88.1
	Tinggi	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 9 anggota pengurus UKM Seni Religius yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah dengan presentase sebesar 15,3%, sejumlah 43 anggota pengurus UKM Seni Religius memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang dengan presentase sebesar 72,9%, serta sejumlah 7 anggota pengurus UKM Seni Religius memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan presentase sebesar 11,9%. Kesimpulannya bahwa mayoritas tingkat motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius berada di tingkat sedang dengan nilai presentase sebesar 72,9%. Berikut adalah hasil histogram uji kategorisasi tingkat komunikasi organisasi :

Gambar 4.2 Histogram Kategorisasi Motivasi Kerja



Hasil penghitungan manual tingkat motivasi yaitu sebagai berikut:

$$M = 60,4$$

$$SD = 7,5$$

a. Tinggi

$$>M + 1SD = 60,4 + 7,5 = > 67,9$$

b. Sedang

$$M - 1SD = 60,4 - 7,5 = 52,9 \text{ sampai } 67,9$$

c. Rendah

$$<M - 1SD = 60,4 - 7,5 = < 57,9$$

Tabel 4.7 Hasil Dominan Aspek Variabel Motivasi Kerja

Correlations			
		Motivasi Kerja	Urutan
Kebutuhan Berprestasi	Pearson Correlation	.758**	2
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
Kebutuhan Berkuasa	Pearson Correlation	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
Kebutuhan Afiliasi	Pearson Correlation	.745**	3
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tabel diatas dapat diketahui bahwa aspek yang paling mendominasi dalam variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan berkuasa dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,877. Kemudian pada aspek kebutuhan berprestasi berada di tingkat ke dua

dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,758, sedangkan pada aspek kebutuhan afiliasi berada di tingkat yang paling rendah yaitu dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,745. Melalui penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan kebutuhan berkuasa, dimana kebutuhan berkuasa ini memiliki indikator aktualisasi diri dan kekuasaan. Ketika seseorang mampu megaktualisasikan dirinya melalui jabatan yang dijalannya tentunya akan menumbuhkan motivasi kerja dalam organisasi. Ketika seseorang merasa cocok dengan posisi yang diberikan, tentunya akan memberikan dorongan untuk bekerja sehingga motivasi kerja itu muncul dengan sendirinya. Hal ini sejalan dengan temuan di lapangan bahwa setiap posisi dalam kepengurusan di UKM Seni Religius disesuaikan dengan passion masing – masing anggota yang sebelumnya sudah berpengalaman di bidang tersebut.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dengan skor (Arikunto, 2005). Analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji analisis regresi linier sederhana melalui aplikasi SPSS versi 24 *for Windows*. Berikut hasil uji regresi linier sederhana :

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1240.052	1	1240.052	35.582	.000^b
	Residual	1986.491	57	34.851		
	Total	3226.542	58			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi						

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja diterima, dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.374	5.903
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel (y) yaitu dilihat dari nilai R Square. Nilai R Square tersebut sebesar 0,384 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% merupakan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti yang memengaruhi motivasi kerja.

Tabel 4.9 Tabel Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.803	6.523		3.343	.001
	Komunikasi Organisasi	.530	.089	.620	5.965	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel *Coefficients* di kolom B pada nilai *Constant* (a) menunjukkan nilai sebesar 21,803, sedangkan pada nilai Komunikasi Organisasi (b) sebesar 0,53.

Sehingga persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 21,803 + 0,53X$$

Menghasilkan nilai konstanta positif sebesar 21,803 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Ketika variabel komunikasi naik, maka variabel motivasi kerja akan naik pula. Koefisien regresi X sebesar 0,53 menunjukkan bahwa jika komunikasi organisasi (x) mengalami kenaikan satu satuan, maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,53 atau 53%.

Tabel 4.10 Tingkat Sumbangan Efektif Tiap Aspek Variabel X Terhadap Variabel Y

		Motivasi Kerja
Komunikasi Vertikal	Sum of Squares and Cross-products	1185,000
	Covariance	20,431
	N	59
Komunikasi Horizontal	Sum of Squares and Cross-products	868,983
	Covariance	14,982
	N	59
Komunikasi Informal	Sum of Squares and Cross-products	285,102
	Covariance	4,916
	N	59

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	20,769	6,593
	Komunikasi Vertikal	0,497	0,202
	Komunikasi Horizontal	0,932	0,289
	Komunikasi Informal	-0,147	0,447

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Untuk mengetahui sumbangan efektif dari tiap aspek variabel komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja yakni menggunakan rumus sebagai berikut :

$$SE_x = \left| \frac{Bx1 \cdot \text{Crossproduct} \cdot R \text{ Square}}{\text{Regression}} \right|$$

Keterangan :

SE = sumbangan efektif

Bx = koefisien komponen X

Regression = Nilai regresi (1240)

R square = Sumbangan efektif total (38,4%)

Nilai Regression dan R Square sudah di dapatkan pada output SPSS yang telah di paparkan di tabel sebelumnya. Selajutnya untuk mempermudah perhitungan penulis memaparkan ringkasannya sebagai berikut :

Aspek Komunikasi Organisasi	B	Cross Product	Regresi	Sumbangan Efektif Total
Komunikasi Vertikal (X1)	0,497	1185	1240	38,4%
Komunikasi Horizontal (X2)	0,932	868		
Komunikas Informal (X3)	-0,147	285		

$$SE_{x1} = \left| \frac{0,497 \cdot 1185 \cdot 38,4}{1240} \right| \times 100\% = 14,5\%$$

$$SE_{x2} = \left| \frac{0,932 \cdot 868 \cdot 38,4}{1240} \right| \times 100\% = 23,1\%$$

$$SE_{x3} = \left| \frac{-0,147 \cdot 285 \cdot 38,4}{1240} \right| \times 100\% = 0,8\%$$

Ketiga sumbangan efektif dapat dipaparkan dalam tabel berikut :

Aspek Komunikasi Organisasi	Sumbangan Efektif
Komunikasi Vertikal (X1)	14,5%
Komunikasi Horizontal (X2)	23,1%
Komunikas Informal (X3)	0,8%
Total	38,4%

Dari penghitungan di atas dapat diketahui bahwa aspek komunikasi vertikal memiliki sumbangan efektif berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 14,5%. Pada aspek komunikasi horizontal memiliki sumbangan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 23,1%. Pada nilai penghitungan sumbangan pengaruh pada aspek komunikasi informal menunjukkan nilai B (negatif) dikarenakan rumus SE memiliki nilai mutlak, maka nilai akhir sumbangan pada aspek komunikasi informal terhadap motivasi kerja bernilai positif yakni sebesar 0,8%.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu H_0 “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” ditolak dan H_1 “Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” dapat diterima dengan presentase pengaruh sebesar 38,4% dan memiliki pengaruh yang positif yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dari total presentase pengaruh tersebut terbagi menjadi beberapa sumbangan efektif dari tiap aspek komunikasi kerja terhadap motivasi kerja. Aspek yang paling berpengaruh yaitu aspek komunikasi horizontal sebesar 21,1%.

C. Analisis Data

1. Tingkat Komunikasi Organisasi pada Pengurus UKM Seni Religius UIN

Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat komunikasi organisasi pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibedakan menjadi tiga kategori yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Pada kategori rendah terdapat 11 anggota pengurus dengan presentase sebesar 18,6%, pada kategori sedang terdapat 39 anggota pengurus dengan presentase sebesar 66,1%, dan pada kategori tinggi terdapat 9 anggota pengurus dengan presentase sebesar 15,3%. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat komunikasi organisasi pada pengurus UKM Seni Religius memiliki tingkat yang rendah, sedang, dan tinggi. Sedang yang dimaksud

pada hasil penelitian yaitu berada di posisi tengah-tengah antara rendah dan tinggi dan bisa dikatakan sedang yang cenderung rendah atau cenderung tinggi.

Menurut Pace dan Faules (2006) komunikasi terdiri atas tiga aspek yaitu, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi informal. Komunikasi bisa dikategorikan baik ketika aspek – aspek dalam komunikasi organisasi mampu berjalan dengan baik. Namun komunikasi bisa dikatakan kurang baik apabila aspek aspek dalam komunikasi organisasi kurang mampu terjalin dengan baik. Apabila terjadi saluran komunikasi organisasi yang tidak berjalan atau kurang berjalan dengan baik sebagaimana mestinya, akan sangat berpengaruh terhadap operasional organisasi dan tentunya akan menyebabkan kurangnya komunikasi organisasi yang terjalin. Hal ini sesuai dengan temuan awal yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa masih ditemukannya permasalahan yang menyebabkan salah satu aspek komunikasi organisasi yaitu komunikasi vertikal tersebut kurang berjalan dengan baik, yaitu adanya pengurus yang memberikan informasi kepada kepala bidang yang posisinya berada setelah dua tingkat jabatan yang dia jabat tanpa mengkomunikasikan kepada bidang yang tepat berada di atasnya menurut struktur organisasi. Tentu saja hal tersebut menyebabkan komunikasi organisasi tersebut menjadi terhambat karena bidang yang terlewati tidak mendapatkan informasi dari anggota di bawahnya.

2. Tingkat Motivasi Kerja pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dibedakan menjadi tiga kategori yaitu kategori rendah, kategori

sedang, dan kategori tinggi. Pada kategori rendah terdapat 9 anggota pengurus dengan presentase sebesar 15,3%, pada kategori sedang terdapat 43 anggota pengurus dengan presentase sebesar 72,9%, dan pada kategori tinggi terdapat 7 anggota pengurus dengan presentase sebesar 11,9%. Hal tersebut terjadi dikarenakan beberapa pengurus UKM Seni Religius masih ada yang kinerjanya harus di beri aba-aba terlebih dahulu tanpa inisiatif sendiri. Menurut David McClelland (2004) kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Dengan demikian, kebutuhan ini akan merangsang gairah kerja seseorang. Kebutuhan afiliasi sangat diperlukan untuk memotivasi serta mengembangkan dirinya dan memaksimalkan semua energinya untuk menyelesaikan tugasnya. Namun, pada kenyataannya masih terdapat anggota pengurus UKM Seni Religius yang kurang memahami tugasnya dan merasa kurang memiliki tanggungjawab, dikarenakan kurang peka terhadap tugasnya sendiri dan lebih mengandalkan salah satu anggota pengurus akhirnya tugas tidak sesegera mungkin untuk terselesaikan. Hal ini juga sesuai dengan hasil data temuan yang menunjukkan bahwa aspek dalam motivasi kerja yakni kebutuhan afiliasi berada di urutan yang paling rendah. Artinya aspek ini yang dinilai paling mengakibatkan kurangnya motivasi kerja dalam pengurus UKM Seni Religius dibanding aspek – aspek yang lain.

3. Pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan uji regresi linier sederhana yang menguji pengaruh antara variabel komunikasi organisasi terhadap variabel motivasi kerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Anggriana (2018) tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada UKM Seni Religius dengan melihat dari nilai R Square. Nilai R Square tersebut sebesar 0,384 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% merupakan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti yang memengaruhi motivasi kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara variabel komunikasi organisasi terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja berpengaruh secara positif yakni semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi, semakin tinggi pula motivasi kerja. Besarnya pengaruh komunikasi organisasi ini terbagi menjadi beberapa aspek komunikasi organisasi yang memberikan sumbangan efektif dalam memengaruhi motivasi kerja. Ditemukan bahwa aspek komunikasi horizontal memiliki sumbangan pengaruh tertinggi yaitu sebesar 23,1%, dan pada aspek komunikasi informal yang memiliki sumbangan pengaruh paling rendah yaitu sebesar 0,8%. Komunikasi informal yang dimaksud yakni komunikasi yang dilakukan diluar tugas. Dengan demikian aspek komunikasi yang lebih ditingkatkan untuk menciptakan komunikasi organisasi yang baik yaitu aspek komunikasi informal. Seperti pendapat Mayo (1949), mengemukakan bahwa kelompok informal merupakan kunci dalam sebuah organisasi, melalui bercengkerama mampu menumbuhkan hubungan yang baik. Selain sibuk dengan urusan pekerjaan, intensitas komunikasi informal juga tidak kalah penting.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2016) yang menjelaskan bahwa ketika intensitas komunikasi informal terjalin dengan baik, perhatian maupun simpati saling diberikan, munculnya keberagaman pembahasan serta keteraturan dalam berkomunikasi akan semakin berdampak dalam meningkatnya motivasi kerja. Jadi, ketika intensitas komunikasi informal masih kurang, tentunya juga berpengaruh terhadap komunikasi organisasi yang terjalin sehingga mengakibatkan turunnya motivasi kerja organisasi. Seperti hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dalam pengurus UKM Seni Religius yang masih berada di tingkat sedang dengan presentase sebesar 72,9% sejumlah 43 dari 59 anggota yang disebabkan oleh tingkat komunikasi organisasi dalam kategori sedang pula, serta aspek komunikasi informal yang paling rendah. Hal ini ditemukan dalam lapangan bahwa, masih banyak pengurus yang lebih monoton pembahasannya tentang tugas saja, hingga dalam grup *whatsapp* pun jarang untuk bersendagurau diluar pembahasan tugas.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki kualitas kinerja yang baik pula yang dilakukan oleh anggota organisasi (Mahmudah, 2015). Ketika seorang pemimpin atau anggota organisasi mampu memberikan fasilitas terhadap para anggota untuk menjalankan kinerjanya, tentu mereka akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas. Termasuk dalam hal ini, Motivasi kerja akan muncul ketika komunikasi organisasi yang terjalin juga baik. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Dengan demikian, kesuksesan suatu organisasi akan mampu didapatkan dengan mudah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Komunikasi Organisasi pada Pengurus UKM Seni Religius

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah di paparkan di bab sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat 11 pengurus yang memiliki tingkat komunikasi organisasi yang rendah (11,6%), sejumlah 39 pengurus memiliki tingkat komunikasi organisasi yang sedang (66,1%), serta sejumlah 9 pengurus yang memiliki tingkat komunikasi organisasi yang tinggi (15,3%). Kesimpulannya bahwa mayoritas tingkat komunikasi organisasi pada pengurus UKM Seni Religius berada di tingkat sedang.

2. Tingkat Motivasi Kerja pada Pengurus UKM Seni Religius

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan di bab sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat 9 anggota pengurus yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah (15,3%), sejumlah 43 anggota pengurus memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang (72,9%), serta sejumlah 7 anggota pengurus memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi (11,9%). Kesimpulannya bahwa mayoritas tingkat motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius berada di tingkat sedang.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Pengurus UKM Seni Religius

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan di bab sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pengurus UKM Seni Religius dengan nilai pengaruh sebesar 38,4% dan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari aspek – aspek variabel komunikasi organisasi, aspek yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu aspek komunikasi horizontal sebesar 23,1% dan aspek yang berpengaruh paling rendah yaitu aspek komunikasi informal sebesar 0,8%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Bagi anggota pengurus UKM Seni Religius hendaknya lebih meningkatkan komunikasi organisasi, khususnya dalam komunikasi informal yang terjalin diluar pembahasan tugas, seperti bercengkerama di sela – sela waktu kosong, sekadar berbincang maupun komunikasi informal yang lain. Semakin banyaknya intensitas komunikasi informal akan menumbuhkan hubungan yang lebih erat tanpa adanya rasa sungkan, maka akan semakin mampu untuk meningkatkan motivasi kerja dalam organisasi. Selain itu, komunikasi formal yang sudah terjalin dengan baik bisa dipertahankan dan juga semakin ditingkatkan untuk semakin mempermudah dalam terjalinnya

komunikasi antar pengurus baik formal maupun informal sehingga mampu memberikan kontribusi tercapainya kinerja yang semakin maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel lain yang lebih mendukung motivasi kerja pengurus UKM Seni Religius agar mampu mengungkap dinamika yang lain terhadap motivasi kerja pengurus dalam rangka peningkatan motivasi kerja pengurus.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiriyanto, A., & Sugeng, L. (2018). Peningkatan Hasil Belajar dan Motivasi Mahasiswa Dalam Bahasa Inggris Dengan Menggunakan Metode E-Learning Drills. *Jurnal Wiraraja*, 63-87.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka.
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding "A Land of Harmony" Terhadap Minat Berkunjung dan Keputusan Berkunjung ke Puncak, Kanupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA*, 67-75.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9-15.
- Berlian, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset dan Manajemen Akuntansi*, 10-17.
- Buluamang, Y. M., & Handika, L. P. (2018). Komunikasi Pemerintah Antar Perangkat Daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 57-72.
- Diyani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 969-976.
- Effendhie, M. (t.thn.). *Pengantar Organisasi*. Diambil kembali dari <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Firmansyah. (2018). Motivasi Dalam Organisasi Usaha. *Jurnal PROFIT*, 185-194.
- Fitriani, D. R., Nengsih, K., & Anggraeni, R. (2017). Pola Komunikasi Internal Melalui Pesan Digital Pada PT. Indosiar Visual Mandiri. *Jurnal Elektronik Universitas Gunadarma*, 163-171.
- Furqon, C. (2005). Hakikat Komunikasi Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 1-9.
- Golcalves, S. F. (2018). Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Gajauana TV. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 150-157.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Journal on Software Engineering*, 19-28.
- Irianto, D. A. (2014). Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 70-80.
- Ismono, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Indonesia. *Prosiding SNIT*, 27-39.
- Katuuk, O. M., Mawengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Tari Seni Voc Angelia. *Jurnal Acta Diurna*, 1-10.
- Liliwari, A. (2011). *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Prenada Media.
- Mahmudah, D. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 285-302.

- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2014). Komunikasi Organisasi pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Makna*, 31-41.
- Musliamin. (2018). Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi Untuk Kelancaran Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone. *Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan*, 1-10.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwan IAIN Ar Raniry. *Jurnal Al Bayan*, 1-14.
- Nathania. (2014). Hubungan Aliran Komunikasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Sarana Lubitama Semesta. *Jurnal E-Komunikasi*, 1-14.
- Nugroho, D. B. (2016). Iklim Komunikasi Organisasi PT. Radio Fiskaria Jaya Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 1-11.
- Polii, K. J., Warouw, D. M., & Kalesaran, E. R. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Pers Mahasiswa "Acta Diurna" Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*, 1-13.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 173-183.
- Ramadhanty, S. (2014). Penggunaan Komunikasi Fatis Dalam Pengelolaan Hubungan di Tempat Kerja. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1-12.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 40-45.
- Ronal, R. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Babussalam Baru Bagian Pemasaran. *JOM*, 1-15.
- Sadirman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Kerja Mengajar*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Saepudin, E., & Surya, M. E. (2017). Model Produktifitas Kerja Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Pemikiran Islam*, 57-74.
- Samsinar, & Rusnali, N. A. (2017). *Komunikasi Antar Manusia*. Watampone: STAIN Watampone.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kinerja Karyawan PT. Madu Baru. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 58-77.
- Setiasih, N. (2015). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit (RS) Khusus Daerah Duren Sawit di Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 54-75.
- Sofyan. (2008). Teori Fungsional dan Struktural dalam Komunikasi Massa. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*.
- Subianto, T. (2007). Studi Tentang PERilaku Konsumen Beserta Implikasinya Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 165-182.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarji, G. (2017, November Senin). Peran Komunikasi dalam Organisasi.
- Syafaruddin. (2020). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Pengambilan Keputusan dan Peningkatan Mutu di SMA Al Ulum Kota Medan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 227-238.

- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Of Management Review* , 203-208.
- Wahyuni, E. S., Nurmayanti, S., & Suprayitno, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil (Studi Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Panti Sosial Se-Pulau Lombok). *Jurnal Magister Manajemen*, 1-19.
- Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*, 27-41.
- Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Komunikasi Organisasi

SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas Anda adalah memberikan tanda centang (V) pada salah satu jawaban yang menggambarkan atau yang paling mendekati keadaan Anda.

Adapun pilihan tersebut yaitu :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

R : Ragu – Ragu

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda karena itu merupakan pilihan yang sesuai dengan diri anda, karean tidak ada jawaban yang salah sejauh itu penilaian pribadi anda. Selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Pimpinan mampu memberikan intruksi menyangkut kewajiban pengurus kepada jajaran di bawahnya					
2.	Saya sering bertukar pendapat tentang tugas/ <i>jobdesc</i> bersama rekan kerja bidang di atas saya					
3.	Saya biasanya bercerita tentang kesulitan dalam melaksanakan tugas sebagai pengurus organisasi kepada atasan saya.					
4.	Atasan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan organisasi secara jelas kepada jajaran di bawahnya					
5.	Saya tidak melapor setelah melihat ada rekan kerja yang melanggar peraturan kepada atasan					
6.	Pimpinan jarang memberikan teguran atas kelalaian/ kesalahan yang dilakukan anggotanya					

7.	Saya merasa adanya komunikasi yang terbatas antara bawahan dan atasan					
8.	Saya tidak terbuka dalam hal menyampaikan pendapat.					
9	Saya tidak bisa menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan/tugas					
10.	Saya jarang berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah organisasi.					
11.	Saya memberikan dukungan verbal kepada rekan kerja yang lain.					
12.	Saya dapat menengahi perbedaan pendapat dan persepsi dengan sesama					
13.	Saya selalu mengikuti rapat bersama rekan kerja saya.					
14.	Saya sering tidak izin tidak mengikuti rapat bersama rekan kerja satu bidang saya.					
15.	Saya mampu menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada rekan satu bidang saya.					
16.	Saya peduli dan cenderung membantu sesama dalam mengerjakan tugas yang diembankan oleh pemimpin organisasi.					
17.	Pemimpin sering memberikan penjelasan tugas kapan saja.					
18.	Pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya untuk bekerja lebih giat.					
19.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk bertanya kapan saja mengenai tugasnya.					
20.	Menurut saya banyak anggota yang tidak bisa menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi					

	kepada pimpinannya					
--	--------------------	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Skala Motivasi Kerja
SKALA MOTIVASI KERJA

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas Anda adalah memberikan tanda centang (V) pada salah satu jawaban yang menggambarkan atau yang paling mendekati keadaan Anda.

Adapun pilihan tersebut yaitu :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

R : Ragu – Ragu

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda karena itu merupakan pilihan yang sesuai dengan diri anda, karean tidak ada jawaban yang salah sejauh itu penilaian pribadi anda. Selamat mengerjakan.

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya akan bertanggungjawab untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan.					
2.	Saya senang merencanakan pekerjaan					
3.	Saya senang mendapatkan <i>feedback</i> atas tugas yang telah saya kerjakan					
4.	Penghargaan atas prestasi yang saya dapatkan, menjadi pendorong saya untuk lebih giat dalam menjalankan tugas.					
5.	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja saya sebelumnya yang kurang baik.					
6.	Saya selalu ingin memimpin kelompok					
7.	Saya berusaha untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam pekerjaan.					
8.	Saya bersikap tegas dalam hal pekerjaan					
9.	Saya mampu mengendalikan orang lain dalam pekerjaan					
10.	Saya tidak merasa rendah diri ketika kegagalan menimba saya dalam menjalankan tugas.					
11.	Saya suka berbicara dalam kelompok besar.					

12.	Saya cenderung mencoba untuk memenuhi kehendak saya.					
13.	Saya berusaha menolong anggota lain yang membutuhkan pertolongan					
14.	Saya suka mengikuti semua kegiatan organisasi					
15.	Saya selalu berbincang-bincang dengan pengurus lain diluar kegiatan organisasi / saat <i>break</i>					
16.	Saya tidak suka bekerja sendiri					
17.	Saya berusaha menunjukkan yang terbaik ketika bekerja dalam organisasi.					

Lampiran 3 Skor Responden Skala Komunikasi Organisasi

SKOR RESPONDEN SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

No	JK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	
1	P	5	1	5	5	2	5	4	1	1	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	1	71
2	L	5	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	90
3	P	5	5	5	5	1	5	2	5	4	5	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	2	81
4	L	4	4	1	3	2	2	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	2	66
5	P	4	3	4	4	3	4	4	1	1	1	5	3	2	4	3	2	3	5	5	5	2	63
6	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
7	P	4	4	3	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	60
8	P	5	4	4	4	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
9	P	4	4	1	4	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	5	3	5	4	4	2	63
10	P	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	1	5	4	5	4	5	5	2	76
11	P	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	84
12	P	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	82
13	P	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	74
14	P	5	4	3	4	4	5	5	3	4	2	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	80
15	P	4	4	4	5	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	71
16	L	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	67
17	P	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	84
18	L	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
19	P	5	4	4	5	3	5	2	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	2	80
20	P	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	87
21	L	5	4	5	5	3	5	1	1	2	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	1	72
22	P	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95
23	P	5	5	4	4	2	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	74
24	L	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	80
25	L	3	4	4	3	3	5	1	5	5	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	68	
26	P	4	1	1	3	2	5	2	2	2	5	4	3	3	3	4	4	1	3	2	3	57	
27	P	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	1	83
28	L	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	78
29	L	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	77
30	L	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	78
31	P	4	4	3	4	2	5	3	2	4	4	5	5	3	2	4	4	5	3	5	5	2	73
32	P	2	4	2	2	1	5	1	3	2	2	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	1	51
33	P	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	79
34	L	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	80
35	L	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	70
36	P	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2	72
37	L	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	1	4	5	4	3	4	4	2	76
38	L	5	5	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	1	79

39	L	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	1	3	3	4	4	2	62
40	P	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	2	77
41	L	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	74
42	P	5	5	5	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	2	77
43	L	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	68
44	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	96
45	L	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	2	87
46	L	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	81
47	L	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	73
48	P	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	84
49	L	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	88
50	L	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	2	80
51	L	4	5	4	4	3	5	1	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	2	77
52	L	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	60
53	P	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
54	L	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	75
55	L	4	4	4	5	5	4	2	2	2	3	3	3	4	3	1	4	4	2	3	2	64
56	L	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	66
57	L	4	4	4	5	3	5	4	2	3	2	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	77
58	P	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	3	4	4	1	76
59	P	5	1	5	5	2	5	4	1	1	4	5	2	2	2	4	1	5	5	5	5	69

Lampiran 4 Skor Responden Skala Motivasi Kerja

SKOR RESPONDEN SKALA MOTIVASI KERJA

No	JK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	P	5	5	5	5	5	1	5	4	2	4	1	1	5	1	5	5	4	63
2	L	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	1	5	75
3	P	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	60
4	L	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	51
5	P	3	2	4	2	3	1	4	2	2	3	1	1	2	1	2	1	5	39
6	L	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	61
7	P	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	62
8	P	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	5	4	56
9	P	5	4	5	5	4	1	4	4	2	2	2	1	4	4	2	1	5	55
10	P	4	3	4	4	5	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	4	54
11	P	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	1	5	68
12	P	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	2	4	66
13	P	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	61
14	P	5	5	5	5	4	2	4	4	3	3	1	2	5	2	5	1	5	61
15	P	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	57
16	L	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	64
17	P	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	1	5	66
18	L	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	63
19	P	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	2	5	67
20	P	5	3	5	5	5	1	5	5	2	5	5	1	5	3	3	1	5	64
21	L	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	3	5	4	5	1	5	71
22	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	79
23	P	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	5	1	5	64
24	L	5	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	2	4	64
25	L	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	4	4	3	3	2	1	3	59
26	P	4	5	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	2	5	2	5	59
27	P	5	4	3	5	5	2	4	3	3	3	3	2	4	2	5	1	5	59
28	L	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	66
29	L	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	1	5	58
30	L	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	5	61
31	P	4	2	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	65
32	P	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	2	5	2	3	55
33	P	4	4	4	4	5	3	2	2	3	4	3	4	5	4	4	2	4	61
34	L	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	63
35	L	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	60
36	P	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4	1	4	60
37	L	5	5	2	2	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	68
38	L	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	5	62

39	L	3	3	4	4	4	1	3	3	2	4	4	1	4	3	3	1	4	51
40	P	4	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	58
41	L	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	63
42	P	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	61
43	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	66
44	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	80
45	L	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	76
46	L	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	70
47	L	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	56
48	P	5	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	5	3	4	2	5	63
49	L	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	75
50	L	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	68
51	L	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	65
52	L	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2	5	55
53	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	67
54	L	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	51
55	L	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	2	5	63
56	L	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	47
57	L	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	65
58	P	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	1	1	4	62
59	P	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	79

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Skala Komunikasi Organisasi
HASIL UJI VALIDITAS SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

Correlations		
		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00002	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00003	Pearson Correlation	.437**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	59
VAR00004	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00005	Pearson Correlation	.525**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00006	Pearson Correlation	.364**
	Sig. (2-tailed)	0,005
	N	59
VAR00007	Pearson Correlation	.459**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00008	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00009	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00010	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00011	Pearson Correlation	.416**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	59
VAR00012	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59

VAR00013	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00014	Pearson Correlation	.314*
	Sig. (2-tailed)	0,015
	N	59
VAR00015	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00016	Pearson Correlation	.394**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	59
VAR00017	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00018	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00019	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00020	Pearson Correlation	0,235
	Sig. (2-tailed)	0,073
	N	59
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	59

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

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

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja
HASIL UJI VALIDITAS SKALA MOTIVASI KERJA

Correlations		
		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00002	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00003	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00004	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00005	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00006	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00007	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00008	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59
VAR00009	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	59

VAR00010	Pearson Correlation	.550**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
VAR00011	Pearson Correlation	.465**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
VAR00012	Pearson Correlation	.629**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
VAR00013	Pearson Correlation	.601**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
VAR00014	Pearson Correlation	.521**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
VAR00015	Pearson Correlation	.500**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	59	
VAR00016	Pearson Correlation	0,184	
	Sig. (2-tailed)	0,162	
	N	59	
VAR00017	Pearson Correlation	.418**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	59	
TOTAL	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	59	

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

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

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komunikasi Organisasi

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KOMUNIKASI ORGANISASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,837	19

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68,51	68,599	0,636	0,823
VAR00002	68,93	69,133	0,399	0,831
VAR00003	69,10	69,369	0,342	0,834
VAR00004	68,54	70,080	0,462	0,829
VAR00005	69,61	68,070	0,408	0,831
VAR00006	68,39	71,725	0,286	0,835
VAR00007	69,75	68,434	0,319	0,837
VAR00008	69,59	63,728	0,575	0,821
VAR00009	69,51	65,496	0,548	0,823
VAR00010	69,12	67,934	0,421	0,830
VAR00011	68,83	72,109	0,354	0,833
VAR00012	69,27	69,684	0,438	0,829
VAR00013	69,27	68,615	0,464	0,828
VAR00014	69,44	71,251	0,176	0,845
VAR00015	68,95	68,704	0,487	0,827
VAR00016	68,86	70,878	0,364	0,832
VAR00017	68,90	68,231	0,499	0,826
VAR00018	68,64	68,819	0,519	0,826

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00019	68,64	68,095	0,578	0,824

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja
HASIL Uji RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,848	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56,10	50,369	0,541	0,837
VAR00002	56,51	49,944	0,511	0,838
VAR00003	56,39	50,794	0,414	0,842
VAR00004	56,27	49,787	0,484	0,839
VAR00005	56,12	50,486	0,484	0,839
VAR00006	57,63	47,238	0,556	0,834
VAR00007	56,54	48,804	0,551	0,835
VAR00008	56,83	47,695	0,672	0,829
VAR00009	57,15	49,925	0,390	0,844
VAR00010	56,69	49,940	0,446	0,841
VAR00011	57,22	49,554	0,409	0,843
VAR00012	57,08	45,424	0,495	0,841
VAR00013	56,29	50,174	0,509	0,838
VAR00014	57,10	48,541	0,431	0,842
VAR00015	56,61	49,552	0,397	0,844
VAR00016	56,07	51,995	0,349	0,845

Lampiran 9 Angket Survei Awal Motivasi Kerja

SURVEI MOTIVASI KERJA ORGANISASI

Nama Lengkap :

Silahkan menjawab survei di bawah ini sesuai dengan kondisi yang anda alami dengan jujur. Apapun jawaban anda akan kami jamin kerahasiannya.

No	Pertanyaan
1.	Seberapa tekun anda menjalankan setiap tugas yang diberikan atasan anda ?
2.	Ketika anda memiliki suatu masalah dalam organisasi, seberapa ulet anda untuk menyelesaikannya ?
3.	Seberapa minatkan ketika anda dihadapkan berbagai masalah dalam organisasi ?
4.	Seberapa besar anda menyukai pekerjaan yang dilakukan secara individu tanpa dorongan orang lain?
5.	Apakah anda menyukai kegiatan rutin yang ada dalam organisasi?
6.	Seberapa besar pengaruh dorongan orang lain terhadap anda untuk melakukan sesuatu ?
7	Apakah anda seseorang yang menyukai pekerjaan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam sebuah organisasi ?
8	Seberapa mampukah anda untuk mempertahankan kinerja anda selama dalam kegiatan organisasi ?
9	Apakah anda menyukai pekerjaan kelompok ?
10	Apakah anda lebih menyukai pekerjaan individu daripada kelompok ?
11	Apakah dorongan orang lain sangat memengaruhi terhadap segala sesuatu yang harus dikerjakan ?
12	Apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu?
13	Apakah anda menyukai pekerjaan kelompok ?
14	Apakah anda mampu menyelesaikan permasalahan dalam organisasi?
15	Apakah anda aktif dalam setiap kegiatan organisasi?
16	Apakah anda tepat waktu ketika datang dalam kegiatan organisasi?

LEMBAR PENILAIAN UNTUK SKALA PENELITIAN

Nama Validator : Novia Solichah, M.Psi

Tanggal penilaian : 24-11-2021

Nama / NIM : Elva Asrofi Tabarok / 17410122

Nama Pembimbing : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

A. Judul Penelitian

“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius”

B. Definisi Operasional

1. Komunikasi organisasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam bentuk pengiriman serta penerimaan suatu informasi organisasi secara kompleks, yaitu baik horizontal, vertikal, maupun informal.
2. Motivasi kerja adalah dorongan yang mampu dimunculkan dari dalam diri anggota pengurus organisasi untuk melakukan segala tugas yang diberikan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Skala Komunikasi Organisasi

Pace & Faules (2006). Komunikasi organisasi memiliki beberapa aspek didalamnya antara lain :

4) Komunikasi vertical

Komunikasi ini terbagi menjadi dua, yaitu :

5. Komunikasi ke atas

Komunikasi yang dilakukan sebagai bentuk pengajuan dari bawahan ke atasan.

6. Komunikasi ke bawah

Komunikasi dari atasan ke bawahan dengan tujuan memperjelas segala tugas yang diberikan oleh atasan kepada para anggota dibawahnya.

5) Komunikasi horizontal

Komunikasi yang terjalin antar anggota yang memiliki jabatan yang sama atau sejajar dalam suatu organisasi dalam rangka melakukan

tujuan persuasi. Komunikasi ini terjalin antara bawahan dengan bawahan yang mana diketuai oleh ketua yang sama dalam satu organisasi.

6) Komunikasi informal

Komunikasi yang dilakukan antar anggota tanpa memperhatikan posisi mereka dalam suatu organisasi, serta tanpa memperhatikan garis besar structural dalam organisasi. Komunikasi yang dijalankan bersifat informal termasuk komunikasi personal.

D. Skala Motivasi Kerja

Pernyataan David McClelland, dalam buku Siagian (2004 :167) menjelaskan bahwa terdapat 3 kebutuhan manusia yaitu :

3. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan untuk mengerjakan sesuatu menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kebutuhan ini terbagi menjadi dua indikator yaitu :

3. Kemampuan

Kecakapan seseorang dalam menguasai berbagai kemampuan yang sudah menjadi bawaan lahir maupun latihan yang dilakukan dalam wujud sebuah tindakan dalam melakukan sesuatu.

4. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan hal baru, yang diwujudkan dengan karya maupun pikiran yang baru.

4. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

Kebutuhan untuk menjadi lebih menguasai, lebih berpengaruh bagi orang lain. Kebutuhan berkuasa ini memiliki dua indikator yaitu :

4. Aktualisasi diri

Adanya wadah untuk seseorang dalam mengembangkan kemampuannya untuk mendapatkan kekuasaan.

5. Kekuasaan

Seseorang mampu untuk mendapatkan kekuasaan yang sesuai dengan apa yang dikehendaknya.

6. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk menjaga persahabatan dengan orang lain, melakukan kerjasama serta saling berinteraksi antar anggota organisasi. Kebutuhan afiliasi memiliki dua indikator yaitu :

5. Gairah kerja

Gairah kerja akan muncul ketika seseorang memiliki niat yang sungguh serta keinginan untuk menjalankan tugasnya.

6. Interaksi

Petunjuk Pengisian

1. Mohon Bapak/Ibu untuk membaca dengan teliti dan benar
2. Silahkan berikan tanda (X) pada kolom penelitian dengan pendapat bapak/ibu
3. Penilaian yakni :
 1. Relevan
 2. Kurang Relevan
 3. Sangat Relevan

Blue Print Komunikasi Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Favorable	Unfavorable	
Komunikasi organisasi	Komunikasi vertikal	1. Komunikasi kebawah.	1, 2, 3, 4	5, 6, 7, 8, 9	9
		2. Komunikasi ke atas			
	Komunikasi horizontal	Komunikasi antar anggota	10, 11, 12, 13	14, 15, 16	7
	Komunikasi informal	Instruksi informal	17, 18, 19	20	4
Total					20

Tabel Aitem Komunikasi Oganisasi

Variabel	Aspek	Indikator	No.	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
Komunikasi organisasi	<i>Komunikasi Vertikal</i>	1. Komunikasi ke bawah 2. Komunikasi ke atas	1.	Pimpinan mampu memberikan intruksi menyangkut kewajiban pengurus kepada jajaran di bawahnya	√			
			2.	Saya sering bertukar pendapat tentang tugas/ <i>jobdesc</i> bersama rekan kerja bidang di atas saya	√			
			3.	Saya biasanya bercerita tentang kesulitan dalam melaksanakan tugas sebagai pengurus organisasi kepada atasan saya.	√			
			4.	Atasan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan organisasi secara jelas kepada jajaran di bawahnya	√			
			5.	Saya tidak melapor setelah melihat ada rekan kerja yang melanggar peraturan kepada atasan	√			
			6.	Pimpinan jarang memberikan teguran	√			

				atas kelalaian/ kesalahan yang dilakukan anggotanya				
			7.	Saya merasa adanya komunikasi yang terbatas antara bawahan dan atasan	√			
			8.	Saya tidak terbuka dalam hal menyampaikan pendapat.	√			
			9	Saya tidak bisa menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan/tugas	√			
	Komunikasi horizontal	1. Komunikasi antar anggota satu jajaran	10.	Saya jarang berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah organisasi.	√			
			11.	Saya memberikan dukungan verbal kepada rekan kerja yang lain.	√			
			12.	Saya dapat menengahi perbedaan pendapat dan persepsi dengan sesama	√			

			13.	Saya selalu mengikuti rapat bersama rekan kerja saya.	√			
			14.	Saya sering tidak izin tidak mengikuti rapat bersama rekan kerja satu bidang saya.	√			
			15.	Saya mampu menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada rekan satu bidang saya.	√			
			16.	Saya peduli dan cenderung membantu sesama dalam mengerjakan tugas yang diembankan oleh pemimpin organisasi.	√			
	Komunikasi informal	1. Instruksi informal	17.	Pemimpin sering memberikan penjelasan tugas kapan saja.	√			
			18.	Pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya untuk bekerja lebih giat.	√			
			19.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk bertanya kapan saja mengenai tugasnya.	√			
			20.	Menurut saya banyak anggota yang tidak bisa menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinannya	√			

Blue Print Skala Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Favorable	Unfavorable	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	1. Kemampuan 2. Kreatifitas	1,2,3,4,5	-	5
	Kebutuhan Berkuasa	1. Aktualisasi diri 2. Kekuasaan	6,7,8,9,10,11	12	7
	Kebutuhan Afiliasi	1. Gairah kerja 2. Interaksi	13,14,15,17	16	5
Total					17

Tabel Aitem Orientasi Masa Depan

Variabel	Aspek	Indicator	No.	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	1. Kemampuan 2. Kreatifitas	1.	Saya akan bertanggungjawab untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan.	√			
			2.	Saya senang merencanakan pekerjaan	√			
			3.	Saya senang mendapatkan <i>feedback</i> atas tugas yang telah saya kerjakan	√			
			4.	Penghargaan atas prestasi yang saya dapatkan, menjadi pendorong saya untuk lebih giat dalam menjalankan tugas.	√			

			5.	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja saya sebelumnya yang kurang baik.	√				
	Kebutuhan Berkuasa	1. Aktualisasi diri 2. Kekuasaan	6	Saya selalu ingin memimpin kelompok	√				
			7	Saya berusaha untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam pekerjaan.	√				
			8	Suka suka bersikap tegas	√				
			9	Saya mampu mengendalikan orang lain dalam pekerjaan	√				
			10	Saya tidak merasa rendah diri ketika kegagalan menimba saya dalam menjalankan tugas.	√				
			11	Saya suka berbicara dalam kelompok besar.	√				
			12	Saya cenderung mencoba untuk memenuhi kehendak saya.	√				
	Kebutuhan afiliasi	1. Gairah kerja 2. Interaksi	13	Saya berusaha menolong anggota lain yang membutuhkan pertolongan	√				
			14	Saya selalu mengikuti semua kegiatan organisasi	√				
			15	Saya selalu berbincang-	√				

				bincang dengan pengurus lain diluar kegiatan organisasi / saat <i>break</i>				
			16	Saya tidak suka dipaksa bekerja sendiri	√			
			17	Saya selalu berusaha menunjukkan yang terbaik ketika bekerja dalam organisasi.	√			

Nama Validator : Selly Candra Ayu, M.Si

Tanggal penilaian : 30 Nov 2021

Nama / NIM : Elva Asrofi Tabarok / 17410122

Nama Pembimbing : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

Tabel Aitem Komunikasi Oganisasi

Variabel	Aspek	Indikator	No.	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
Komunikasi organisasi	<i>Komunikasi Vertikal</i>	3. Komunikasi ke bawah 4. Komunikasi ke atas	1.	Pimpinan mampu memberikan intruksi menyangkut kewajiban pengurus kepada jajaran di bawahnya	√			
			2.	Saya sering bertukar pendapat tentang tugas/ <i>jobdesc</i> bersama rekan kerja bidang di atas saya	√			
			3.	Saya biasanya bercerita tentang kesulitan dalam melaksanakan tugas sebagai pengurus organisasi kepada atasan saya.	√			
			4.	Atasan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan organisasi secara jelas kepada jajaran di bawahnya	√			
			5.	Saya tidak melapor setelah melihat ada rekan kerja yang melanggar peraturan kepada atasan	√			

			6.	Pimpinan jarang memberikan teguran atas kelalaian/kesalahan yang dilakukan anggotanya	√			
			7.	Saya merasa adanya komunikasi yang terbatas antara bawahan dan atasan	√			
			8.	Saya tidak terbuka dalam hal menyampaikan pendapat.	√			
			9	Saya tidak bisa menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan/tugas	√			
	Komunikasi horizontal	2. Komunikasi antar anggota satu jajaran	10.	Saya jarang berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah organisasi.	√			
			11.	Saya memberikan dukungan verbal kepada rekan kerja yang lain.	√			
			12.	Saya dapat menengahi perbedaan pendapat dan persepsi dengan sesama	√			

			13.	Saya selalu mengikuti rapat bersama rekan kerja saya.	√			
			14.	Saya sering tidak izin tidak mengikuti rapat bersama rekan kerja satu bidang saya.			√	Penggunaan kata “tidak” cukup 1 saja
			15.	Saya mampu menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada rekan satu bidang saya.	√			
			16.	Saya peduli dan cenderung membantu sesama dalam mengerjakan tugas yang diembankan oleh pemimpin organisasi.	√			
	Komunikasi informal	2. Instruksi informal	17.	Pemimpin sering memberikan penjelasan tugas kapan saja.	√			
18.			Pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya untuk bekerja lebih giat.	√				
19.			Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk bertanya kapan saja mengenai tugasnya.	√				
20.			Menurut saya banyak anggota yang tidak bisa menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinannya	√				

Blue Print Skala Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Favorable	Unfavorable	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	3. Kemampuan 4. Kreatifitas	1,2,3,4,5	-	5
	Kebutuhan Berkuasa	3. Aktualisasi diri 4. Kekuasaan	6,7,8,9,10,11	12	7
	Kebutuhan Afiliasi	3. Gairah kerja 4. Interaksi	13,14,15,17	16	5
	Total				17

Tabel Aitem Orientasi Masa Depan

Variabel	Aspek	Indicator	No.	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	3. Kemampuan 4. Kreatifitas	1.	Saya akan bertanggungjawab untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan.	√			
			2.	Saya senang merencanakan pekerjaan	√			
			3.	Saya senang mendapatkan <i>feedback</i> atas tugas yang telah saya kerjakan	√			
			4.	Penghargaan atas prestasi yang saya dapatkan, menjadi pendorong saya untuk lebih giat dalam menjalankan tugas.	√			

			5.	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja saya sebelumnya yang kurang baik.	√			
	Kebutuhan Berkuasa	3. Aktualisasi diri 4. Kekuasaan	6	Saya selalu ingin memimpin kelompok	√			
			7	Saya berusaha untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam pekerjaan.	√			
			8	Saya bersikap tegas dalam hal pekerjaan			√	Bahasanya sulit dipahami
			9	Saya mampu mengendalikan orang lain dalam pekerjaan	√			
			10	Saya tidak merasa rendah diri ketika kegagalan menimba saya dalam menjalankan tugas.	√			
			11	Saya suka berbicara dalam kelompok besar.	√			
			12	Saya cenderung mencoba untuk memenuhi kehendak saya.	√			
	Kebutuhan afiliasi	3. Gairah kerja 4. Interaksi	13	Saya berusaha menolong anggota lain yang membutuhkan pertolongan	√			
			14	Saya selalu mengikuti semua kegiatan organisasi		√		Selalu dapat di ganti dg kata "suka"
			15	Saya selalu berbincang-bincang dengan pengurus lain diluar kegiatan organisasi / saat <i>break</i>	√			

			16	Saya tidak suka bekerja sendiri	√			
			17	Saya berusaha menunjukkan yang terbaik ketika bekerja dalam organisasi.		√		

Expert Judgment Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu perkenalkan saya Elva Asrofi Tabarak. Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir. Saya memohon kesediaannya untuk memberikan penilaian terhadap variabel penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Unit Kegiatan Mahasiswa Seni Religius**"

Berikut variabel yang digunakan :

Variabel Bebas (X) : Komunikasi Organisasi

Variabel Terikat (Y) : Motivasi Kerja



ABD Hamid Ch

Tabel Aitem Komunikasi Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	No.	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
Komunikasi organisasi	Komunikasi Vertikal	1. Komunikasi ke bawah 2. Komunikasi ke atas	1.	Pimpinan mampu memberikan intruksi menyangkut kewajiban pengurus kepada jajaran di bawahnya	✓			
			2.	Saya sering bertukar pendapat tentang tugas/ <i>jobdesc</i> bersama rekan kerja bidang di atas saya	✓			
			3.	Saya biasanya bercerita tentang kesulitan dalam melaksanakan tugas sebagai pengurus organisasi kepada atasan saya.	✓			
			4.	Atasan memberikan kebijakan, peraturan dan tujuan organisasi secara jelas kepada jajaran di bawahnya	✓			
			5.	Saya tidak melapor setelah melihat ada rekan kerja yang melanggar peraturan kepada atasan	✓			

			6.	Pimpinan jarang memberikan teguran atas kelalaian/kesalahan yang dilakukan anggotanya	✓			
			7.	Saya merasa adanya komunikasi yang terbatas antara bawahan dan atasan	✓			
			8.	Saya tidak terbuka dalam hal menyampaikan pendapat.		✓		<i>Parafrase lagi</i>
			9	Saya tidak bisa menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan/tugas	✓			
	Komunikasi horizontal	1. Komunikasi antar anggota satu jajaran	10.	Saya jarang berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah organisasi.	✓			
			11.	Saya memberikan dukungan verbal kepada rekan kerja yang lain.	✓			

		12.	Saya dapat menengahi perbedaan pendapat dan persepsi dengan sesama	✓			
		13.	Saya selalu mengikuti rapat bersama rekan kerja saya.	✓			
		14.	Saya sering tidak izin tidak mengikuti rapat bersama rekan kerja satu bidang saya.		✓		<i>Parafone lagi</i>
		15.	Saya mampu menyampaikan usulan, harapan dan aspirasi kepada rekan satu bidang saya.	✓			
		16.	Saya peduli dan cenderung membantu sesama dalam mengerjakan tugas yang diembankan oleh pemimpin organisasi.	✓			
Komunikasi informal	1. Instruksi informal	17.	Pemimpin sering memberikan penjelasan tugas kapan saja.	✓			
		18.	Pemimpin memberikan arahan kepada anggotanya untuk bekerja lebih giat. <i>tanpa mengulangi</i>	✓			
		19.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk bertanya kapan saja mengenai tugasnya.	✓			

			20.	Menurut saya banyak anggota yang tidak bisa menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinannya <i>meskipun diluar rapat</i>			✓	<i>out of context</i>
--	--	--	-----	---	--	--	---	-----------------------

Blue Print Skala Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah item
			Favorable	Unfavorable	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	1. Kemampuan	1,2,3,4,5	-	5
		2. Kreatifitas			
	Kebutuhan Berkuasa	1. Aktualisasi diri 2. Kekuasaan	6,7,8,9,10,11	12	7
	Kebutuhan Afiliasi	1. Gairah kerja 2. Interaksi	13,14,15,17	16	5
Total					17

Tabel Aitem Orientasi Masa Depan

Variabel	Aspek	Indikator	No.	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	1. Kemampuan 2. Kreatifitas	1.	Saya akan bertanggungjawab untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan.	✓			
			2.	Saya senang merencanakan pekerjaan	✓			

			3.	Saya senang mendapatkan <i>feedback</i> atas tugas yang telah saya kerjakan	✓				
			4.	Penghargaan atas prestasi yang saya dapatkan, menjadi pendorong saya untuk lebih giat dalam menjalankan tugas.	✓				
			5.	Saya berusaha untuk memperbaiki kinerja saya sebelumnya yang kurang baik.	✓				
Kebutuhan Berkuasa	1. Aktualisasi diri 2. Kekuasaan	6.	Saya selalu ingin memimpin kelompok	✓					
		7.	Saya berusaha untuk mencapai posisi yang lebih baik dalam pekerjaan.	✓					
		8.	Suka suka bersikap tegas <i>selalu di dalam pekerjaan</i>	✓					
		9.	Saya mampu mengendalikan orang lain dalam pekerjaan	✓					
		10.	Saya tidak merasa rendah diri ketika kegagalan menimba saya dalam menjalankan tugas.			✓	out of Content		
		11.	Saya suka berbicara dalam kelompok besar <i>in a group pembicara</i>	✓					
		12.	Saya cenderung mencoba untuk memenuhi kehendak saya. <i>ambisi</i>	✓					

