

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL PEMERINTAH
KOTA BANDA ACEH DALAM MEMOTIVASI
KINERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**MUHAJIR
NIM. 411206589**

Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1438 H / 2018 M**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**

Oleh

**MUHAJIR
NIM. 411206589**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



**Drs. Yusri, M.LIS
NIP. 19671204 199403 1 004**

Pembimbing II,



**Fairus, S. Ag., M.A.
NIP. 19740504 20000 3 1002**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam**

Diajukan Oleh

**MUHAJIR
NIM. 411206589**

Pada Hari/Tanggal

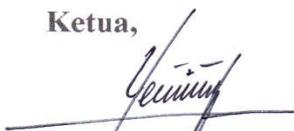
**Rabu, 07 Februari 2018 M
21 Jumadil Awwal 1439 H**

di

Darussalam-Banda Aceh

Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,



**Drs. Yusri, M.LIS
NIP. 19671204 199403 1 004**

Sekretaris,



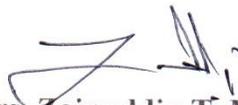
**Fairus, S. Ag., M.A
NIP. 19740504 200003 1 002**

Anggota I,



**Drs. Baharuddin AR, M.Si
NIP. 19651231 199303 1 035**

Anggota II,



**Drs. Zainuddin T, M. Si
NIP. 19701104 200003 1 002**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry



**Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd.
NIP. 19641220 198412 2 001**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : MUHAJIR

NIM : 411206589

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 18 Januari 2018
Menyatakan,

Muhajir
NIM. 411206589

KATA PENGANTAR



Puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan serta kesempatan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah Kota Banda Aceh Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai”**. Shalawat beserta salam kita sampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya, berkat perjuangan dan pengorbanan beliau kita dapat merasakan nikmatnya ilmu pengetahuan hingga pada hari ini dan semoga dapat bermanfaat di dunia dan juga di akhirat kelak.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui pengantar ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda dan ibunda beserta seluruh anggota keluarga tercinta yang selalu setia memberikan motivasi baik moril maupun materil serta dengan tulus mengiringi langkah penulis dengan do'a selama mengikuti pendidikan dan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Yusri, M.LIS dan Bapak Fairus, S. Ag., M.A selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan serta membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Hendra Syahpura, ST.,MM selaku Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Ibu Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu staf pengajar Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama menjalani pendidikan di Fakultas Dakwah UIN Ar-Raniry.
6. Penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada pihak pegawai kantor wali Kota Banda Aceh dan Kesbangpol Kota yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini.
7. Tanda terimakasih juga penulis ucapkan kepada para rekan-rekan seperjuangan mahasiswa KPI angkatan 2012 terutama unit 02 2012, serta Aifi susanti S.Pd yang selalu menyuguhkan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan juga kepada kawan-kawan KPM Takengon beserta kepada warga di tempat penulis melakukan Kuliah Pengabdian Masyarakat Kec. Pegasing Desa Pantan Musara, terimakasih atas kenangan indah yang terukir bersama diwaktu yang begitu singkat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak supaya menjadi sebuah pembelajaran bagi penulis.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca maupun penulis sendiri, Akhirnya kepada Allah SWT kita meminta pertolongan untuk mendapat segala kemudahan-Nya Aamiin ya rabbal'Alamiin.

Banda Aceh, 19 Januari 2018
Penulis

Muhajir
NIM. 411206589

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DATAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional	10

BAB II : KAJIAN TEORETIS

A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan	12
B. Landasan Teoretis	15
C. Landasan Konseptual	19
1. Komunikasi	19
2. Organisasi	23
3. Komunikasi dalam Organisasi	24
4. Motivasi	29
5. Kinerja pegawai	33
6. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja	34
D. Hipotesis	36

BAB III :METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian	37
B. Subjek Penelitian dan Teknik pengumpulan sampel	38
C. Instrumen Penelitian	39
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Tekhnik Analisis Data	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	49
C. Pembahasan	60
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR LAMPIRAN	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Skema Empat Sistem Manajemen	16
Tabel 4.1	: Jumlah Penduduk Kota Banda Aceh	44
Tabel 4.2	: Mayoritas Agama	45
Tabel 4.3	: Kecamatan Kota Banda Aceh	45
Tabel 4.4	: Fasilitas Kantor Wali Kota Banda Aceh	46
Tabel 4.5	: Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin dan Golongan di Kota Banda Aceh	46
Tabel 4.6	: Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.8	: Jadwal Kegiatan Penelitian	49
Tabel 4.9	: Kriteria persentase penilaian koisioner	50
Tabel 4.10	: Daftar Tabulasi Jawaban Responden	51
Tabel 4.11	: Tabel Korelasi X1 Sampai dengan X5	52
Tabel 4.12	: Tabel Korelasi X6 Sampai dengan X 10	53
Tabel 4.13	: Tabel Korelasi X11 Sampai dengan X15	53
Tabel 4.14	: Tabel Korelasi Y1 Sampai dengan Y5	54
Tabel 4.15	: Tabel Reabilitas X1 Sampai dengan X15	54
Tabel 4.16	: Tabel Reabilitas Item Total Statistik X1-X15	55
Tabel 4.17	: Tabel Reabilitas Y1 Sampai dengan Y5	55
Tabel 4.18	: Tabel Reabilitas Item Total Statistik Y1-Y5	55
Tabel 4.19	: Tabel Anova	56
Tabel 4.20	: Tabel Medel Summary	57
Tabel 4.21	: Tabel Regresi Linier	58
Tabel 4.22	: Tabel Hasil Respon Pegawai Komunikasi Internal	59
Tabel 4.23	: Tabel Hasil Respon Pegawai Dalam Memotivasi Kinerja	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.7	: Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Pemko Banda Aceh	48
------------	--	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	: Surat Keterangan Pengangkatan Pembimbing	67
LAMPIRAN 2	: Surat Izin Mengadakan Penelitian Dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry	68
LAMPIRAN 3	: Surat Izi Mengadakan Penelitian Dari KESBANGPOL Kota Banda Aceh	69
LAMPIRAN 4	: Surat keterangan telah melakukan penelitian di kantor walikota banda aceh yang dikeluarkan oleh KESBANGPOL	72
LAMPIRAN 5	: Koesioner Penelitian	73
LAMPIRAN 6	: Foto-Foto Pelaksanaan Penelitian	75
LAMPIRAN 7	: Daftar Riwayat Hidup	77

ABSTRAK

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu dengan lainnya baik dalam kehidupan sehari-hari maupun bermasyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi sangatlah penting bagi manusia, begitu halnya didalam suatu organisasi. Komunikasi didalam organisasi adalah komunikasi internal yang mengalir secara vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dan dari bawah ke atas (upward communication) adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (two way communication) dan juga adanya komunikasi horizontal dan diagonal dalam suatu organisasi.

Peran serta semua elemen didalam organisasi mempunyai pengaruh yang besar didalam proses komunikasi didalam organisasi. Baik itu antara atasan dengan bawahan, atau sebaliknya dan antara bawahan dengan bawahan ataupun antara sesama pejabat. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini mempunyai rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh dan respons pegawai terhadap komunikasi internal pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dan respons pegawai terhadap komunikasi internal pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Kerangka teori dari penelitian ini terdiri dari pengertian komunikasi, komunikasi di dalam organisasi, komunikasi internal, kinerja dan motivasi.

Penelitian ini bersifat kuantitatif eksplanasi dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) kantor wali Kota Banda Aceh bagian asisten administrasi umum yang berjumlah 80 orang. Rancangan sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dalam memotivasi kinerja pegawai digunakan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap hipotesis- hipotesis penelitian diperoleh hasil pengujian dengan uji-t pada taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan 40, diperoleh $t_{tabel} = 0,312$ dan $t_{hitung} = 7.700$, yang menunjukkan H_0 ditolak dan terjadi penerimaan H_a . Maka terlihat ada respons terhadap motivasi kinerja sebanyak dengan total jawaban responden valid. Dengan demikian terdapat pengaruh dan respon pegawai dalam komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Kata kunci : Komunikasi Internal, Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena dalam mempelajari komunikasi organisasi yaitu untuk memperbaiki organisasi. Selain itu komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan organisasi, suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara internalnya harmonis. Komunikasi juga sangat berguna untuk kelangsungan suatu organisasi, dengan adanya studi komunikasi ini organisasi bisa memanajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.¹ Sebagaimana pemahaman umumnya komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu dengan lainnya baik dalam kehidupan sehari-hari maupun bermasyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi sangatlah penting bagi manusia, begitu halnya di dalam suatu organisasi.

Menurut Ig Wursanto, komunikasi mempunyai peranan penting khususnya di dalam organisasi yaitu: "Dengan adanya komunikasi yang baik di suatu organisasi,

¹ Ig Wursanto, *Dasar – dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2002), hal. 157

maka organisasi tersebut akan berjalan dengan lancar dan berhasil begitupun sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan.”²

Namun semua itu dapat terjadi didasari oleh bagaimana proses komunikasi dan juga sistem komunikasi yang ada di dalam organisasi tersebut sudah berjalan baik atau belumlah proses komunikasi di sana.

Menurut Brent D. Ruben (1988) yang dikutip Arni Muhammad komunikasi adalah:

“suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain”.³

Artinya bahwa komunikasi merupakan suatu proses aktivitas yang mempunyai beberapa tahap yang terpisah satu sama lain tetapi berhubungan. Di dalam komunikasi adanya suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Karena begitu pentingnya komunikasi dalam organisasi, maka perlu bagi pimpinan atau pihak manajemen di dalam suatu organisasi harus mempunyai kemampuan dan keterampilan di dalam berkomunikasi.

² Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1989), hal. 1.

³ *Ibid.* Hal. 3.

Kemampuan berkomunikasi tersebut berlaku bagi semua pimpinan tanpa terkecuali baik itu jenis organisasi, aliran komunikasi dan juga kedudukan dari para pimpinan tersebut apapun statusnya.

Untuk komunikasi, jika dilihat secara vertikal, terdapat beberapa jabatan-jabatan dengan satu orang atasan artinya bahwa di dalam melakukan kegiatan kerja seorang atasan akan dibantu dan juga adanya pelimpahan sebagian hak atau wewenang dari pejabat pimpinan kepada pejabat yang ada di bawahnya untuk mengambil tindakan yang dianggap paling tepat sehingga tugas dan tanggung jawabnya itu dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Seperti halnya pimpinan di Pemerintah Kota Banda Aceh dalam lembaga organisasi di mana penulis meneliti, selain memberikan intruksi kerja berupa perintah atau arahan namun di samping itu juga meminta masukan atau petunjuk dari para bawahannya di dalam menangani permasalahan yang ada serta di dalam menanggapi sesuatu hal, baik internal maupun eksternal.

Artinya bahwa walaupun walikota sebagai pejabat pemerintahan tertinggi dalam kota yang posisinya berada di bawah gubernur dalam satu provinsi, namun tidak menunjukkan bahwa para pejabat ini adalah orang yang sangat berkuasa dan juga perkasa yang tidak mungkin tidak membutuhkan dan memerlukan bantuan orang lain di dalam melakukan segala tugas dan kewajibannya untuk bekerjasama dan juga berkoordinasi dengan para bawahannya. Semua itu berlaku juga untuk para pejabat lainnya.

Oleh sebab itu peranan komunikasi antara atasan dan bawahan disini sangat penting di dalam mendukung segala kegiatan kerja agar berjalan dengan baik dan benar sehingga mencapai keberhasilan yang sesuai dengan tujuan bersama.

Untuk komunikasi secara horizontal, garisnya mengalir secara horizontal atau kesamping dan sejajar, dan biasanya yang dilakukan sebagai bentuk dari koordinasi antara pejabat atau pimpinan yang setingkat dalam suatu organisasi akan kebijakan-kebijakan di dalam organisasi.

Di sini komunikasi harus berjalan dengan baik, karena dengan adanya komunikasi yang baik, maka kerjasama di antara mereka akan berjalan dengan baik pula sehingga tugas pokok dan intruksi kerja masing-masing pejabat akan berjalan dengan lancar sesuai dengan aturan yang ada, selain itu juga hal tersebut akan mempengaruhi organisasi.

Perlu diketahui bahwa lembaga pemerintahan kota merupakan salah satu lembaga yang terdapat dalam satu provinsi. Banyak orang berpendapat bahwa di dalam organisasi pemerintahan birokrasi kedudukan suatu jabatan sangatlah penting, karena di dalam saluran-saluran birokrasi telah tersusun secara hirarki sesuai dengan struktur organisasi.

Sehingga hubungan dan juga komunikasi yang terjadi tidak berjalan dengan bebas karena adanya batasan-batasan yang mungkin secara tidak langsung dan disadari sudah melekat pada diri pejabat-pejabat di dalam organisasi tersebut sehingga dalam tingkah laku, sikap dan perbuatannya bersifat formal.

Begitupun di dalam melakukan segala urusan yang terkadang kurang fleksibel (kurang luwes) atau kaku karena setiap urusan terlalu terikat oleh suatu ketentuan, peraturan, prosedur yang pada umumnya terlalu berbelit-belit dan terkadang sering terjadinya hambatan.

Pada dasarnya semua itu tidak dapat disalahkan sistem birokrasi tetapi disebabkan karena tidak sehatnya sistem dalam birokrasi tersebut, sehingga hal ini menimbulkan pandangan dan pengertian yang keliru tentang birokrasi.

Seperti halnya banyak para pegawai sekarang ini yang tidak mematuhi aturan yang ada dalam suatu organisasi, seperti kita ketahui bersama bahwa masih terdapat pegawai tidak berada pada posisi kerjanya disaat jam kerja berlangsung, sehingga berdampak buruk terhadap kinerja pegawai itu sendiri dan untuk unit kerja pegawai tersebut. Pada dasarnya aturan-aturan tersebut sudah diketahui oleh para pegawai namun kenyataannya banyak pegawai masih enggan mematuhi.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi baik itu birokrasi maupun yang bukan birokrasi pasti mempunyai aturan atau prosedur yang berlaku di dalam menjalankan segala aktifitas kerja organisasi, dengan maksud agar semua aktifitas tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan maksud dan tujuan.

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi, banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, mereka membuat sasaran, strategi inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, bila sumber daya

manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.⁴

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia, suasana batin atau psikologi seorang pekerja dalam perusahaan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya, suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja dalam menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi atau perusahaan tempat bekerja, dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.⁵

Di dalam dunia usaha dewasa ini, informasi mengalir lebih cepat, komunikasi dapat dipandang sebagai sarana untuk menyalurkan masukan sosial ke dalam sistem sosial. Komunikasi juga merupakan sarana memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduktifkan informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Informasi yang singkat dalam lini produksi yang bergerak cepat menyebabkan hilangnya hasil produksi, sedangkan jumlah informasi yang berlebihan menyebabkan beban informasi yang berlebihan, yang diperlukan bukan informasi yang lebih banyak tetapi informasi yang relevan dengan demikian perlu ditentukan jenis informasi yang diperlukan manajer dalam rangka pengambilan keputusan yang efektif.

⁴Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Andi, Yogyakarta Salemba Empat, 2008), hal. 1.

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: UGM, 2001), hal. 351.

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting, penghargaan juga merupakan aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Penghargaan berbasis kinerja memberi dua manfaat yaitu memberi informasi dan memberikan motivasi, penghargaan dapat menarik perhatian dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan yang lain, dapat juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja sehingga membantu karyawan dalam mengalokasikan usaha dan waktu mereka untuk kepentingan organisasi perusahaan.⁶

Dalam pekerjaan, pasti ada benar dan ada pula salah, menghadapinya pimpinan tidak boleh melakukan tindakan sepihak, keadilan harus diterapkan. Ketika karyawan melakukan kesalahan berikan sanksi atau hukuman (punishment). Punishment diberikan kepada pegawai yang kinerjanya tidak profesional, malas, sering membolos, tidak bertanggung jawab, tidak jujur dan melakukan pelanggaran disiplin atau bahkan tindakan pidana. Punishment diberikan setelah dilakukan penyelidikan secara seksama berdasarkan bukti-bukti yang dapat dipertanggung jawabkan. Reward dan punishment adalah pilihan yang paling adil untuk merespon

⁶ Yuanita Widyanti Sofiana Sari, Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, hal.2.

apa yang dicapai karyawan. Menggunakan reward dan punishment sebagai momentum meningkatkan motivasi dan semangat kerja, punishment itu sendiri bertujuan agar dapat membuat karyawan jera agar tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa depan.

Berdasarkan uraian di atas terhadap pentingnya komunikasi internal yang sehat di dalam suatu instansi maka dari itu penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian pada lembaga Pemerintahan Kota Banda Aceh tentang pengaruh komunikasi internal dalam sebuah organisasi, maka dalam penelitian ini peneliti akan mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam Memotivasi Kinerja Pegawai.**

B. Rumusan Masalah

Di dalam suatu lembaga pemerintahan yang bergerak dalam pelayanan masyarakat, peran pimpinan sangat signifikan, baik dalam berkomunikasi kepada bawahannya maupun bawahan kepada atasannya. Pimpinan lembaga sangat dituntut untuk dapat memotivasi kinerja pegawainya agar lembaga dapat berjalan dengan stabil, baik dengan memberikan reward kepada pegawai yang profesional, maupun punishment kepada pegawai yang tidak menjalankan aturan dalam kelebagaanya. Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh dan respons pegawai terhadap komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan penelitian yang dilakukan seseorang selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai agar suatu permasalahan yang ditemukan dalam suatu penelitian mempunyai tujuan yang bermanfaat, adapun tujuan tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh dan respons pegawai terhadap komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti adalah hasil penelitian ini dapat dipergunakan bagi peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam penelitiannya agar dapat lebih baik dari penelitian yang telah ada sebelumnya.
2. Bagi instansi adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak lembaga Pemerintahan Kota Banda Aceh untuk memperhatikan komunikasi internalnya dalam memotivasi kinerja pegawai untuk membentuk kinerja yang baik.
3. Bagi akademik adalah penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan dapat memeberikan konstribusi ilmiah dalam memperkaya wawasan ilmu komunikasi khususnya komunikasi internal organisasi terkait komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

E. Definisi Operasional

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini akan meliputi beberapa istilah atau kata kunci, yaitu akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan mekanisme yang menyebabkan adanya hubungan antar manusia di dalam masyarakat atau kelompok, dengan menggunakan lambang-lambang yang mengandung makna dan dapat dilakukan untuk menembus ruang dan menyimpannya dalam dimensi waktu.⁷

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lainnya di dalam kehidupan. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitupun juga halnya bagi suatu organisasi.”Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide- ide, diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.⁸

3. Komunikasi Internal

Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas

⁷Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi suatu pengantar*, (Bandung: Reamaja Rosdakarya, 2010), hal. 46.

⁸Ig Wursanto, *Dasar - dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2002), hal. 157.

(Organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).⁹

4. Motivasi

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.¹⁰

5. Kinerja

Kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antar manager, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi.¹¹

⁹ Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 122.

¹⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi edisi 10*, (Yogyakarta: Andi, 2005), hal. 270.

¹¹ Surya dharma, *Managemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal. 1

BAB II

KAJIAN TIORITIS

Dari uraian Bab I di atas tentang bagaimana kajian-kajian dalam suatu komunikasi internal di dalam Pemerintah Kota Banda Aceh menyangkut motivasi dan kinerja pegawainya. Artinya bahwa komunikasi merupakan suatu proses aktivitas yang mempunyai beberapa tahap yang terpisah satu sama lain tetapi berhubungan. Kemudian pada bab II ini penulis ingin menjelaskan berbagai variabel- variabel yang menyangkut dengan penelitian ini, seperti bagaimana yang dimaksud dengan pengertian komunikasi dalam organisasi, komunikasi internal, motivasi, kinerja pegawai, dan hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja, penjelasan lebih lanjutnya dapat dilihat sebagai berikut:

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Untuk memperkuat penelitian ini maka penulis akan menjelaskan beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin dengan judul: “Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom TBK. Cabang Makassar”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi karyawan (eksternal atau internal) mempengaruhi produktivitas karyawan dan faktor yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja di PT.Telkom TBK, adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari

hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari perusahaan telekomunikasi PT. Telkom TBK. Cabang Makassar. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 18.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan PT. Telkom TBK. Tahun 2012. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f dengan taraf signifikan dibawah 0.05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktifitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing mempengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikannya dibawah 0.05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikan sebesar 0.037 dan motivasi internal dengan taraf signifikan sebesar 0.048. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien data dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0.522.¹²

Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Budi Arniadi dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT. Kalimantan prima persada site asam-asam Kabupaten Tanah Laut”. Tujuan penelian

¹² Ibriati Kartika Alimuddin, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Cabang Makassar, Skripsi*, (Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar, 2012), hal. V.

ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Kalimantan Prima Persada Site Asam-asam. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan serta variabel dominan. Penelitian dilakukan terhadap 88 orang karyawan departemen produksi PT. Kalimantan prima persada site asam-asam, dan dilakukan selama 4 minggu. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel yang dominan.¹³

Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Yuanita Widyanti Sofiana Sari dengan judul “Pengaruh komunikasi internal, reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember yang berjumlah 43 responden.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada variabel komunikasi internal (X1) memiliki nilai t $3,379 > 1,684$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

¹³Budi Arniadi, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kalimantan Prima Persada Site Asam-Asam Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 2015. Vol.1.3. hal 437-450.

variabel reward (X2) memiliki nilai t 3,431 > 1,684 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel punishment (X3) memiliki nilai t 2,571 > 1,684 dan signifikan $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal, reward dan punishment secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong-Jember dengan arah positif.¹⁴

Demikian penelitian yang sejenis yang dilakukan peneliti sebelumnya, adapun persamaan dari ketiga peneliti tersebut dengan pokok penelitian dalam skripsi ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya sangat signifikan dari ketiga peneliti tersebut. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian pada bagaimana pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja karyawan.

B. Landasan Teoretis

Dalam landasan teoretis ini dapat berupa teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dalam skripsi ini, adapun teori yang tepat digunakan dalam skripsi ini adalah teori empat sistem. Teori ini digunakan sebagai acuan karena dalam teori empat sistem sesuai dengan fenomena dalam latar belakang diatas, yakni mengenai pengaruh komunikasi internal pimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai

¹⁴Yuanita Widyanti Sofiana Sari, Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2014. Vol.2.1. hal.1.

Pemerintahan Kota Banda Aceh. Adapun pemaparan teori tersebut dapat di jelaskan lebih rinci pada bagian di bawah ini.

Dalam teori empat sistem ini Rensis Linkert, seorang ahli teori mengenai hubungan antar manusia, memfokuskan perhatiannya pada anggota organisasi terkait dengan perasaan dan kebutuhan mereka. Pendekatan yang dilakukan Linkert melihat pada hubungan antar manusia sebagai instrumen manajemen. Ide dasar teori ini adalah bahwa jika pimpinan atau manager organisasi memiliki kepedulian dan memberikan dukungan kepada karyawan atau bawahan maka karyawan atau bawahan akan memiliki motivasi kerja lebih besar sehingga menjadi lebih produktif.

Menurut Linkert, bentuk organisasi yang dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya manusianya adalah organisasi yang memiliki berbagai kelompok kerja efektif yang saling berhubungan dalam satu pola tumpang tindih dengan kelompok efektif sejenis lainnya. Linkert menyatakan adanya empat sistem manajemen yang utama yaitu: Eksploitatif-otoritatif, benevolen-otoritatif, konsultatif, dan kelompok partisipatif, dengan skema sebagai berikut yang dapat dilihat dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1. Skema empat sistem manajemen

<p>Sistem 1</p> <p>Eksploitatif-otoritatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada sistem ini manajemen menggunakan rasa takut dan ancaman kepada bawahan 2. Pimpinan memutuskan segala persoalan tanpa meminta umpan balik dari bawahan
--	--

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Motivasi terbentuk karena ancaman 4. Komunikasi berlangsung dari atas kebawah dengan sebagian besar keputusan diambil oleh pemimpin 5. Rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan hanya ada pada pimpinan sedangkan bawahan sama sekali tidak memiliki. 6. Atasan dan bawahan sedikit sekali melakukan komunikasi .
<p>Sistem 2</p> <p>Benevolen-otoritatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja terbentuk jika ada penghargaan dan hadiah. 2. Informasi dapat mengalir dari bawah keatas namun terbatas pada hal-hal yang ingin didengar oleh atasan. 3. Pimpinan mengambil keputusan yang terkait dengan kebijakan tertentu namun mendelegasikan atau memberikan kewenangan kepada bawahan untuk mengambil jenis keputusan tertentu 4. Rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan

	<p>yang diinginkan hanya ada pada pimpinan dan manajer tingkat menengah sedangkan bawahan sama sekali tidak memiliki.</p>
<p>Sistem 3 Konsultatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada sistem ini pimpinan berkonsultasi dengan karyawan atau bawahan namun pimpinan tetap memegang kontrol perusahaan. 2. Pimpinan cukup memberikan kepercayaan pada bawahan walaupun belum sepenuhnya. 3. Komunikasi mengalir baik secara vertikal maupun horizontal. Terdapat semangat kerja kelompok yang cukup memadai walaupun motivasi yang muncul masih berdasarkan penghargaan atau hadiah yang dijanjikan. 4. Rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan sudah menjangkau manajer tingkat rendah.
<p>Sistem 4 Kelompok partisipatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan peluang sepenuhnya kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan demikian terdapat kepercayaan besar kepada bawahan.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi terbentuk karena adanya penghargaan ekonomi berdasarkan tujuan yang ditentukan bersama. 3. Seluruh individu pada setiap tingkatan memiliki rasa tanggung jawab yang rill untuk mencapai tujuan organisasi. 4. Komunikasi berlangsung secara intensif dalam segala arah secara terbuka dan terus terang serta hubungan atasan bawahan yang dekat. 5. Pengambilan keputusan melalui proses dalam kelompok, dan masing- masing kelompok terhubung satu sama lain melalui individu yang menjadi anggota dari beberapa kelompok.¹⁵
--	---

C. Landasan Konseptual

1. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Sebagai sebuah gejala yang merupakan bagian kehidupan dan perilaku manusia, komunikasi berusaha didefinisikan oleh sejumlah ahli yang mencoba memahami komunikasi. Tentu saja tidak ada definisi tunggal atau yang sama

¹⁵Morrison, *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), hal. 383-432.

persis dari masing- masing. Meskipun demikian, dari berbagai macam defenisi, tentu kita dapat mengambil kesimpulan umum untuk menggambarkan apa yang dimaksud dengan komunikasi. Berbagai sumber menyebutkan bahwa kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communis*, yang berarti “membuat kebersamaan” atau “membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih”. Akar kata *communis* adalah *communico*, yang artinya berbagi. Dalam hal ini, yang dibagi adalah pemahaman bersama melalui pertukaran pesan. Komunikasi sebagai kata kerja (*verb*) dalam bahasa Inggris, *communicate*, berarti:

- 1) Untuk bertukar pikiran, perasaan, dan informasi
- 2) Untuk menjadikan paham (tahu)
- 3) Untuk membuat sama
- 4) Untuk mempunyai sebuah hubungan yang simpatik

Sedangkan komunikasi dalam kata benda (*noun*), *communicate* berarti:

- a) Pertukaran simbol, pesan-pesan yang sama dan informasi
- b) Proses pertukaran diantara individu-individu melalui sistem simbol- simbol yang sama
- c) Seni untuk mengapresiasi gagasan-gagasan
- d) Ilmu pengetahuan tentang pengiriman informasi

Jadi, secara umum komunikasi dapat didefenisikan sebagai usaha penyampaian pesan antara manusia atau yang mempelajari usaha penyampaian pesan antara manusia. Objek ilmu komunikasi adalah

komunikasi, ilmu komunikasi tidak mengkaji proses penyampaian pesan kepada makhluk yang bukan manusia (hewan dan tumbuh-tumbuhan).¹⁶

b. Unsur-unsur komunikasi

Dalam melakukan komunikasi setiap individu berharap tujuan dari komunikasi itu sendiri dapat tercapai dan untuk mencapainya ada unsur-unsur yang harus dipahami, salah satunya terdapat didalam komunikasi menurut paradigma lasswell yaitu:

1) Penyampaian pesan (komunikator)

Komunikator adalah seseorang yang memberikan pesan kepada komunikan. Dalam hal ini seseorang komunikator harus mampu mengetahui dan memahami apa yang ingin disampaikannya kepada komunikan, karena sebuah pesan tidak akan sampai dengan baik apabila komunikatornya tidak memahami apa yang ingin disampaikan.

2) Pesan

Sebuah pesan yang ingin disampaikan oleh komunikator kepada komunikan harus memiliki makna. Makna tersebut sebaiknya bukan makna yang harus dicerna terlebih dahulu melainkan makna yang mudah dipahami agar dalam berkomunikasi pesan yang ingin disampaikan komunikator dapat mudah dimengerti oleh komunikan.

¹⁶ Nurani Soyomukti, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hal. 55-56.

3) Media

Sebuah pesan dapat disalurkan menggunakan berbagai macam media.

Media yang dapat digunakan untuk menyalurkan sebuah pesan antara lain udara, televisi, radio, telepon, surat, koran, majalah, dan yang lainnya.

4) Penerima pesan (komunikan)

Seorang pengirim pesan sebaiknya mengetahui kepada siapa pesan ingin disampaikan. Sebuah komunikasi dikatakan berhasil jika pesan yang disampaikan oleh komunikator sampai dan diterima dengan baik oleh komunikan.

5) Efek

Efek atau dampak apa yang terjadi kepada komunikator setelah menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator. Sebuah pesan dikatakan memiliki makna atau arti bagi orang yang menerimanya apabila pesan tersebut memiliki dampak yang dapat merubah sudut pandang orang lain misalnya cara berfikir, sikap, perilaku dan lain-lain.¹⁷

¹⁷Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek...*, hal. 10.

2. Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, dan mungkin tidak banyak dari kita yang menyadari betapa dominan peran organisasi dalam kehidupan kita. Sebagaimana dikemukakan Amatai Etzioni “kita dilahirkan diorganisasi, menerima pendidikan diorganisasi, kebanyakan dari kita menghabiskan waktu bekerja untuk organisasi, dan kita tinggal ditengah masyarakat yang bersifat organisasi. Kita menghabiskan banyak waktu untuk berbagai aktivitas seperti bersantai, bermain, dan berdoa. Hampir semua kegiatan itu dilakukan di organisasi. Kebanyakan dari kita kemungkinan akan mati dalam organisasi, dan ketika hal itu terjadi, sering kali ahli waris kita harus membuat laporan kepada organisasi terbesar, negara, untuk memberikan surat keterangan kematian”.

Organisasi dibentuk melalui komunikasi ketika individu di dalamnya saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan individu dan tujuan bersama. Proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi menghasilkan berbagai hal seperti hubungan kewenangan, terciptanya peran, adanya jaringan komunikasi, dan iklim organisasi. Organisasi menciptakan hasil atau keluaran (output) akibat adanya interaksi di antara individu dan kelompok dalam organisasi yang pada gilirannya memengaruhi interaksi masa depan di dalam organisasi.

Berbagai teori mengenai organisasi secara umum dapat dibagi menjadi lima aspek berdasarkan sudut pandang para penggagasnya yang dapat menjelaskan ruang lingkup organisasi yaitu:

- 1) Organisasi diciptakan melalui komunikasi.
- 2) Kegiatan organisasi berfungsi untuk mencapai tujuan individu dan tujuan bersama.
- 3) Kegiatan komunikasi dalam organisasi menciptakan pola-pola yang memengaruhi kehidupan organisasi.
- 4) Proses komunikasi menciptakan karakter dan budaya organisasi .
- 5) Pola kekuasaan dan pengawasan dalam komunikasi organisasi menghilangkan dan menciptakan hambatan.

3. Komunikasi Dalam Organisasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lainnya di dalam kehidupan. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitupun juga halnya bagi suatu organisasi.” Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide, diantara para anggota organisasi secara timbal-balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.¹⁸

¹⁸ Ig Wursanto, *Dasar - dasar Ilmu Organisasi...*, hal. 157.

Artinya bahwa didalam komunikasi, antara anggota organisasi adanya interaksi satu dengan lainnya saling memberi dan menerima informasi, ide-ide, gagasan dan sebagainya sehingga memperoleh suatu kesepahaman atau kesamaan persepsi dan pandangan atau suara yang bulat di dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Komunikasi di dalam organisasi terdiri dari dua bagian berdasarkan di mana khalayak berada yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Namun yang akan lebih dibahas dalam penelitian ini adalah komunikasi internal.

a. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi antara manajer atau atasan dengan komunikan yang berada di organisasi yakni para pegawai secara timbal balik. Komunikasi internal terbagi menjadi tiga aliran yakni komunikasi vertikal, komunikasi horisontal dan komunikasi diagonal yaitu:¹⁹

- 1) Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dan dari bawah ke atas (upward communication) adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (two way communication). Di dalam proses komunikasi vertikal tersebut pimpinan atau atasan memberikan instruksi, petunjuk, pengarahan, informasi, penjelasan dan lain – lain kepada bawahannya, sedangkan

¹⁹ Onong Uchjana Effendy, *Human Relations dan Publik Relations*, (Bandung: Mandar Maju, 1972), hal. 122.

bawahan memberikan laporan, gagasan, saran dan sebagainya kepada pimpinan. Komunikasi dua arah secara timbal balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kepada bawahan, pada organisasi tidak berjalan dengan baik. Komunikasi vertikal dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan seluruh karyawan atau secara bertahap-tahap.

- 2) Komunikasi horizontal, komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar artinya komunikasi yang terjadi antara para bawahan, dan biasanya komunikasi tersebut terjadi dalam suasana yang tidak formal seperti suasana santai ketika para pegawai sedang istirahat atau ketika dalam acara-acara kekeluargaan dan sebagainya.
- 3) Komunikasi diagonal atau disebut juga komunikasi silang (cross communication) adalah komunikasi yang terjadi di dalam organisasi antara satu orang dengan orang lain yang masing-masing berbeda dalam kedudukan dan bagiannya. Seperti contoh antara seorang supir dengan kepala biro umum. Komunikasi yang terjadi antara mereka pada umumnya tidak menampakkan kekakuan karena bersifat formal seperti pada komunikasi vertikal dan juga tidak menunjukkan keakraban sebagaimana halnya pada komunikasi horizontal.

Komunikasi diagonal tersebut biasanya terjadi pada suasana tidak formal seperti pada saat rekreasi, pesta perkawinan dan sebagainya.²⁰

Walaupun terkadang di dalam komunikasi sering terjadi mis atau bias yang menyebabkan komunikasi tidak dapat menerima dan memahami pesan itu sesuai yang dikehendaki oleh komunikator, dan komunikasi tersebut dianggap gagal. Kegagalan tersebut disebabkan oleh adanya gangguan (noise)/ hambatan di dalam proses komunikasi, dan faktor penghambat di dalam komunikasi adalah sebagai berikut:

- a) Hambatan Sosiologi yaitu hambatan yang disebabkan oleh adanya perbedaan status, ideologi, agama, tingkat pendidikan, status ekonomi. Hambatan ini lebih nampak pada pelaksanaan komunikasi formal dikarenakan adanya perbedaan kedudukan dan jabatan.
- b) Hambatan Psikologis yakni hambatan komunikasi yang disebabkan oleh situasi psikologi yang tidak mendukung. Misalnya berkomunikasi dengan orang yang sedang marah, bingung, cemas, kecewa atau prasangka kepada komunikator tentu akan menghambat tercapainya tujuan komunikasi.
- c) Hambatan Semantis ialah hambatan komunikasi yang disebabkan oleh latar belakang bahasa yang berbeda dalam

²⁰*Ibid.* hal. 123-125.

memaknai suatu pesan. Contohnya adalah "jangan" untuk bahasa Indonesia artinya larangan.

- d) Hambatan Mekanis/fisik, hambatan tersebut sering terjadi pada proses komunikasi yang menggunakan media seperti bunyi krotokan atau gangguannya atau rusaknya saluran pada telepon, tulisan yang tidak terbaca pada surat, sinyal yang hilang pada telepon seluler dan sebagainya.
- e) Hambatan Ekologis yaitu gangguan yang terjadi di lingkungan ketika proses komunikasi sedang berlangsung. Misalnya hujan deras, lalu lintas yang bising, bunyi mesin pabrik yang menderu. Semuanya bisa menjadi penghambat kelancaran komunikasi.

Gangguan-gangguan yang terjadi di dalam komunikasi pada dasarnya tidaklah dapat dihindarkan, tapi dapat diupayakan untuk dikurangi, yaitu melalui proses pembelajaran sehingga kompetensi komunikasi (kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif) semakin dapat ditingkatkan.²¹

b. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal menurut Onong U. Effendy merupakan komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi.²² Sementara itu, Suranto AW memberikan pengertian bahwa "komunikasi

²¹Alo Liliweri, *Komunikasi Antar Pribadi*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1997), hal. 13.

²²Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek...*, hal.128.

eksternal merupakan proses komunikasi antara sebuah organisasi dengan pihak-pihak diluar organisasi (public eksternal)". Sebagaimana diketahui bahwa keberadaan suatu organisasi pasti memerlukan bantuan, partisipasi, kepercayaan dan kerjasama dengan lingkungan sekitarnya, baik dari organisasi lain maupun masyarakat umum.

Di dalam bukunya, Suranto AW menjelaskan bahwa pola-pola komunikasi eksternal ini bisa terwujud dalam berbagai bentuk, diantaranya adalah:

- 1) Komunikasi antara kantor (manajemen) dengan konsumen (customer), pelanggan atau pengguna jasa.
- 2) Komunikasi antara kantor dengan pemegang saham.
- 3) Komunikasi antara kantor dengan masyarakat umum.
- 4) Komunikasi antara kantor dengan pemerintah.
- 5) Komunikasi antara kantor dengan pers atau media.²³

4. Pengertian Motivasi

Menurut pendapat Greenberg dan Baron " Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan".²⁴ Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri,

²³ Suranto AW, *Komunikasi Perkantoran, Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*, (Yogyakarta: Media Wacana, 2005), hal. 51.

²⁴Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2002), hal. 67.

dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Oleh karena itu jika seseorang termotivasi dirinya untuk bekerja dengan giat kemungkinan didasari oleh adanya faktor-faktor pendorong atau disebut juga motivator guna memperoleh sesuatu yang ingin dicapai seperti :

- a. Adanya Pengakuan (recognition)
- b. Tanggung Jawab (responsibility),
- c. Prestasi (achievement),
- d. Pekerjaan itu sendiri (the work itself),
- e. Adanya kemungkinan untuk berkembang (the possibility of growth),
- f. Kemajuan (advancement).

Di dalam perusahaan atau organisasi, tumbuh dan berkembangnya motivasi dalam diri karyawan menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan apabila perusahaan/ organisasi menginginkan peningkatan, baik itu produktivitas usaha ataupun kemajuan-kemajuan lainnya bagi perusahaan. Menurut Sondang P. Siagian pengertian motivasi adalah:

“Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perkantoran mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perkantoran yang telah ditentukan sebelumnya”.²⁵

Untuk itu motivasi di dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting disamping komunikasi, karena dengan adanya motivasi mampu meningkatkan kinerja organisasi dan juga karyawan. Dengan motivasi produktivitas atau hasil yang diperoleh organisasi akan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Motivasi timbul di dalam diri seseorang karena didasari oleh suatu keinginan dan kebutuhan dari dalam hati. Oleh karena itu motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja dan pada dasarnya motivasi diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Kita ketahui bahwa setiap orang pasti mempunyai kebutuhan, keinginan, harapan yang berbeda-beda, yang mana hal tersebut didasari oleh berbedanya akan kemampuan dan keinginan mereka untuk bekerja atau mungkin tergantung pada motivasinya.²⁶

Didalam kajian motivasi terdapat beberapa jenis-jenis motivasi yang di kelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan

²⁵ Suranto AW, *Komunikasi Perkantoran, Prinsip Komunikasi untuk meningkatkan kinerja perkantoran...*, hal. 73.

²⁶ Ig Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi...*, hal. 305.

meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manager memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan mengungkapkan bahwa:

- a) Meningkatkan moral kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.²⁷

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 146-150.

5. Penegertian Kinerja Pegawai

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja pekerjaan yaitu tugas fungsional dan tugas perilaku.

Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar persona dengan anggota lain organisasi termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Swanson dan gradous (1986) menjelaskan bahwa “dalam sistem, berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kenerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya”. Karena kesaling bergantungan ini, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktifitas suatu sistem bergantungan pada kecermatan dan efesiansi prilaku kerja.²⁸

²⁸ R. Wayne Pace, dkk. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), Hal. 134-135.

6. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya (Coleman,1982). Termasuk ke dalam hal ini respon terhadap komunikasi organisasi supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Dia selanjutnya mengatakan bahwa semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja.

Pentingnya iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi ditekankan oleh Reding sebagai berikut. Iklim dari organisasi adalah lebih krusial dari pada ketrampilan atau teknik berkomunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Hal ini sesuai dengan Skinner yang mengatakan bahwa penguatan (reinforcement) yang positif membantu mengembangkan respon yang diinginkan. Nord juga mengemukakan bahwa penguatan yang positif memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan dari pada tidak menyenangkan.

Dengan melakukan hal-hal yang merupakan tanggung jawab pimpinan seperti di bawah ini berarti pimpinan secara tidak langsung ikut membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja diantaranya:

- a. Semua pimpinan haruslah menetapkan tujuan bagi karyawan-karyawannya.
- b. Semua pimpinan haruslah melatih karyawannya dan membantu mereka menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya.

- c. Semua pimpinan haruslah meninjau kemajuan karyawannya dalam bentuk hasil dan tujuan yang telah dicapainya dan tidak menghargai aktifitas atau kegagalan mereka tetapi hasil nyata dari tujuan mereka.
- d. Semua pimpinan hendaklah memberikan bimbingan. Jika tidak kelompok terombang ambing, suasana kerja sama akan berkurang dan karyawan akan bekerja menurut arahnya masing-masing.
- e. Semua pimpinan hendaklah menggunakan metode baru dalam kelompok dan bidang mereka untuk membuat anggota kelompok terus menerus menjadi lebih efektif.
- f. Semua pimpinan hendaklah membuat perencanaan untuk masa mendatang. Pimpinan harus memproyeksikan kesempatan-kesempatan dan kesulitan dan merencanakan tindakan pengembangan untuk menyelesaikan pokok persoalan yang penting. Pimpinan berhasil hanya bila orang-orang dalam kelompoknya berhasil.
- g. Semua pimpinan harus mengembangkan kemampuan orang-orangnya.
- h. Bila menghargai prestasi karyawan pimpinan hendaklah menggunakan standar sosial dan finansial yang mereka tetapkan untuk karyawan.²⁹

Berdasarkan sumber-sumber yang telah peneliti uraikan pada Bab II ini, maka dapat dikatakan suatu motivasi sangat mempunyai kaitan dengan prestasi kerja para pegawai dalam instansi/kelembagaan, dan komunikasi juga suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat

²⁹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2011), hal. 90-91.

berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dari uraian ini maka yang menjadi pokok persoalan peneliti lakukan yaitu apakah terdapat pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai dan bagaimana respon pegawai terhadap komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai yang dapat dilihat hasilnya pada proses penelitian nantinya.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.³⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesisnya penelitian yaitu:

Ha : Adanya pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Ho : Tidak adanya pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

³⁰ Sugiono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 96.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Untuk melaksanakan suatu proses penelitian yang maksimal agar memperoleh hasil yang akurat seorang peneliti harus mempunyai suatu prosedur penelitian dan teknik penelitian yang akan digunakan, maka dari itu dapat kita lihat rancangan suatu metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif di mana penelitian ini merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat statistik dengan menggunakan data numerik yang dapat diolah dengan metode statistik.³¹

Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel. Sedangkan desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif eksplanasi, yaitu penelitian untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Karena itu penelitian eksplanasi

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: AlfaBeta, 2014), hal. 8.

menggunakan sampel dan hipotesis. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial.³²

B. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³³ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil bidang asisten administrasi umum yang berada dilingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh dengan tidak membedakan usia dan jenis kelamin yang berjumlah sebanyak 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan purposive sampling, dimana penentuan sampel dengan cara pertimbangan tertentu. Artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu.³⁴

³² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), Cetakan ke-2, hal.46.

³³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hal.80.

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hal.85.

C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan satu jenis item instrumen dimana yang menjadi titik pencapaian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *angket* atau *kuesioner* sebagai item instrumen. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka peneliti memilih skala pengukuran instrumen dengan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.³⁵

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang diambil oleh peneliti pada teknik pengumpulan data ini berupa kuesioner /angket, dimana peneliti menggunakan metode yang bersumber pada penelitian lapangan dengan mengisi daftar pertanyaan oleh responden. Serta memberikan tanda cek lis () pada kolom yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan.

E. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian di analisis, analisis ini berguna untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawai, data yang dianalisis yaitu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang datanya diolah dengan menggunakan SPSS.

³⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D....* hal. 92

1. Uji validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{yx} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_{ij} x_i - \left(\sum_{i=1}^n x_{ij} \sum_{i=1}^n x_i \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{i=1}^n x_{ij}^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_{ij} \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right\}}}$$

Keterangan:

X_j = skor item ke-j untuk $j= 1,2...k$

X = skor total keseluruhan item

K = banyaknya item

n = jumlah pengamatan

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Uji reliabilitas dapat digunakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

S_j^2 = Varians skor item ke j dengan $j = 1, 2, \dots, k$

K = banyak item yang diuji

S_x^2 = Varian skor total keseluruhan item

3. Uji Hipotesis dengan Regresi Linier

Analisis digunakan dengan menggunakan regresi linier sederhana guna untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai. Analisis regresi linier sederhana adalah sebuah analisis statistik untuk melihat hubungan fungsional antara satu variable bebas (komunikasi internal) dan satu variable terikat (motivasi kinerja pegawai).

Persamaan regresi linier sederhana dicari dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Motivasi kinerja pegawai

a : Konstanta

b : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent.

X : Komunikasi internal.

Langkah dalam pengujian hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh antara variable X dan variable Y

Ha : Ada pengaruh antara variable X dengan variable Y

Yang dalam bentuk statistik dapat dilihat dengan:

Ha : $\neq 0$

Ho : $= 0$

Kemudian statistik ujinya yaitu :

$$T = \frac{b_1 - \beta_1}{s}$$

Dimana :

b_1 = Koefisien regresi (a, b)

S = Simpangan baku untuk koefisien regresi

Dan kriteria pengujian dengan Ho diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan Ha ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.³⁶

Dari hasil penjelasan diatas tentang bagaimana prosedur dari suatu penelitian yang digunakan pada penelitian ini, maka dari itu selanjutnya peneliti siap untuk melaksanakan suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada Pemerintahan Kota Banda Aceh yang akan diteliti.

³⁶Nana Sudjana, *Metode Statistik*, (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 312.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Kota Banda Aceh yang merupakan bangunan administratif utama bagi pemerintah dan pusat pelayanan publik Pemerintah Kota Banda Aceh. Gedung yang terletak dekat dengan Taman Sari dan Masjid Raya Baiturrahman Jl. Tgk. Abu Lam U No. 7. Disinilah Wali Kota Banda Aceh dari periode-periode sebelumnya menjalankan fungsinya yang dibantu oleh wakil-wakilnya dan staf pemerintahan kota lainnya yang sekarang periode 2017-2021 dijalankan oleh H. Aminullah Usman, SE. Ak, MM dan wakilnya Drs. H. Zainal Arifin.

Awal penetapan Kota Banda Aceh, setelah 89 tahun nama Banda Aceh Darussalam telah dikubur dan Kutaraja dihidupkan, maka pada tahun 1963 Banda Aceh dihidupkan kembali, hal ini berdasarkan keputusan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi daerah bertanggal 9 mai 1963 No. Des 52/1/43-43. Dan semenjak tanggal tersebut resmilah Banda Aceh Menjadi nama Ibukota Propinsi Nanggroe Aceh Drussalam bukan lagi kuta raja hingga saat ini.

Sejarah duka Kota Banda Aceh yang masih segar dalam ingatan adalah terjadinya bencana gempa dan tsunami pada hari minggu tanggal 27 desember 2014 telah meghancurkan sepertiga wilayah Kota Banda Aceh dengan kekuatan 8,9 SR

yang ratusan jiwa penduduk menjadi korban, hingga kini tercatat sebagai peristiwa terbesar bersejarah dunia dalam masa dua abad terakhir

Visi dan misi Pemerintah Kota Banda aceh yaitu:

1. Visi

TERWUJUDNYA KOTA BANDA ACEH YANG GEMILANG DALAM BINGKAI SYARIAH

2. Misi

- a. Meningkatkan pelaksanaan syariat islam dalam bidang penguatan aqidah, akhlak, ibadah, muamalah, dan syiar islam.
- b. Meningkatkan kualitas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan, dan olahraga.
- c. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pariwisata, dan kesejahteraan masyarakat.
- d. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.
- e. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintah yang baik.
- f. Membangun infrastruktur kota yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.
- g. Memperkuat upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kota Banda Aceh

Tahun	Jiwa	Laki-laki	Perempuan
2014	267.340	138.007	129,333

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017

Kota Banda Aceh mayoritas pemeluk agama islam, namun dikota ini juga berkembang agama lainnya yang bisa dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Mayoritas Agama

Agama	Jumlah Agama
Islam	222.582 Jiwa
Protestan	717 Jiwa
Katolik	538 Jiwa
Hindu	39 Jiwa
Budha	2755 Jiwa

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017

Tabel 4.3. Kecamatan Kota Banda Aceh

Kecamatan	Luas Wilayah
Baiturrahman	455 km ²
Kuta Alam	1.005 km ²
Meuraxa	726 km ²
Syiah Kuala	1.424 km ²
Kuta Raja	521 km ²
Banda Raya	479 km ²
Jaya Baru	378 km ²
Ulee Kareng	615 km ²
Lueng bata	534 km ²

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017

Tabel 4.4 Fasilitas Kantor Wali Kota Banda Aceh

Uraian	Lokasi
Pelayanan publik (KPPTSP, Disduk capil)	Lantai I
Sekretariat Daerah	Lantai II
Walikota, Wakil Walikota, Asisten	Lantai III
Aula	Lantai IV

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017

Dalam kompleks Balaikota juga terdapat gedung Balaikota Lama (kini digunakan oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah/ DPKAD dan sebagian Sekretariat Daerah), gedung DPRK, Aula lama, Mushalla, Kantor Satpol PP dan WH serta Sekretariat TP.PKK Kota.

Tabel 4.5 Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut jenis kelamin dan golongan di kota Banda Aceh tahun 2011

Golongan/ Ruang	Eselon					Guru	Kesehatan	Umm	Lainnya	Total
	I	II	III	IV	V					
Gol IV/e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gol IV/d	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Gol IV/c	0	21	0	0	0	10	0	1	2	46
Gol IV/b	0	6	35	0	0	440	3	15	26	994
Gol IV/a	0	0	65	31	1	553	27	36	17	1327
Jumlah Gol IV	0	28	100	31	1	1003	30	52	45	1290
Gol III/d	0	0	36	243	2	177	110	180	20	1075
Gol III/c	0	0	1	134	4	163	56	220	4	807
Gol III/b	0	0	0	17	10	132	100	233	5	734
Gol III/a	0	0	0	2	0	231	37	173	4	719

Jumlah Gol III	0	0	37	396	16	703	303	806	34	2295
Gol II/d	0	0	0	0	0	56	41	65	2	263
Gol II/c	0	0	0	0	0	12	31	376	0	462
Gol II/b	0	0	0	0	0	3	6	184	0	202
Gol II/a	0	0	0	0	0	0	0	78	0	78
Jumlah Gol II	0	0	0	0	0	71	78	703	2	854
Gol I/d	0	0	0	0	0	0	0	13	0	13
Gol I/c	0	0	0	0	0	0	0	10	0	10
Gol I/b	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Gol I/a	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6
Jumlah Gol I	0	0	0	0	0	0	0	30	0	30
Jumlah Total	0	28	137	427	17	1777	411	1591	81	4469

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017

Tabel 4.6 Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Keterangan
Sekolah Dasar	20	
Sekolah Menengah Pertama	47	
Sekolah Menengah Atas	1085	
Diploma I	69	
Diploma II	315	
Diploma III	398	
Diploma IV	65	
S1	2184	
S2	284	
S3	2	

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2017

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi pelaksanaan penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 Januari 2018 sampai dengan tanggal 12 Januari 2018, pelaksanaan penelitian ini diawali dengan memberikan surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh KESBANGPOL Kota Banda Aceh dan diberikan kepada bagian organisasi Kantor Walikota Banda Aceh untuk dapat melakukan penelitian di kantor Walikota Banda Aceh. selanjutnya peneliti menjumpai wakil kepala subbagian organisasi untuk penentuan waktu penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu selama tiga hari kerja. Penelitian disetujui dilaksanakan di tiga bagian, organisasi, hubungan masyarakat dan bagian umum, sebagai anggota sampel untuk penelitian deskriptif analisis dengan melihat bagaimana pengaruh dan respons pegawai terhadap komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Tabel 4.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Hari dan Tanggal	Waktu (menit)	kegiatan
1.	Rabu 10 Januari 2018	11.00- 12.00 WIB	Pembagian serta pengisian kuesioner di bagian organisasi
2.	Kamis 11 Januari 2018	09.00 - 10.15 WIB	Pembagian serta pengisian kuesioner di bagian humas

3.	Jum'at 12 Januari 2018	09.30 – 11.30	Pembagian serta pengisian kuesioner di bagian umum serta mengambil dokumen profil lembaga wali kota Banda Aceh.
----	------------------------	---------------	---

4. Deskripsi data penelitian

Hasil evaluasi tersebut dengan menggunakan alat evaluasi koesioner yang telah disusun oleh peneliti terhadap 40 orang pegawai keseluruhan bagian Asisten Administrasi Umum Pemerintah Kota Banda Aceh dapat diketahui gambarannya dalam tabel berikut 4.7

Tabel 4.9 Kriteria Persentase Penilain Koesioner

NILAI	RESPON
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Tabel 4.10 Daftar Tabulasi Jawaban Responden

NO	JK	USIA	KOMUNIKASI INTERNAL															MOTIVASI KINERJA					
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	1	2	3	4	5
1	LK	38	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	20
2	LK	33	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	39	3	2	1	2	3	11
3	LK	35	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	47	2	3	3	4	4	16
4	LK	33	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	4	3	47	3	4	4	3	1	15
5	LK	29	3	1	2	4	2	4	2	3	3	2	1	2	3	3	37	2	1	2	3	1	9
6	LK	45	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	50	3	4	4	3	3	17
7	LK	27	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	50	3	3	4	3	3	16
8	LK	45	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	48	4	3	3	3	3	16
9	LK	49	4	2	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	51	4	3	3	3	3	16
10	LK	38	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	44	3	2	3	4	4	16
11	LK	34	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	50	3	3	4	3	2	15
12	LK	40	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	46	2	3	3	4	4	16
13	LK	55	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	50	3	3	4	3	4	17
14	LK	31	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	48	3	3	4	3	4	17
15	LK	40	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	53	4	3	3	4	4	18
16	LK	32	4	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	39	3	3	3	1	1	11
17	LK	30	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	51	3	3	3	3	2	14
18	LK	46	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	46	3	3	3	2	2	13
19	LK	48	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43	3	3	3	3	2	14
20	LK	37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3	3	3	4	4	17
21	LK	36	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	32	2	2	2	3	1	10
22	LK	32	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42	3	3	3	3	3	15
23	LK	45	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	41	3	3	3	3	2	14
24	LK	37	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50	3	4	3	3	3	16
25	LK	30	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3	4	3	4	4	18
26	PR	40	3	1	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	46	3	3	4	3	3	16
27	PR	34	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	49	3	1	3	4	4	15
28	PR	47	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	55	3	3	3	4	2	15
29	PR	32	4	3	4	3	4	3	3	2	3	1	2	3	4	3	45	3	3	2	4	3	15
30	PR	42	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	48	3	3	4	3	2	15
31	PR	30	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	46	3	3	3	3	3	15
32	PR	28	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	51	4	4	4	4	4	20
33	PR	50	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	47	3	3	4	3	4	17
34	PR	30	1	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	3	40	2	2	2	3	3	12
35	PR	41	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	50	2	4	4	3	3	16
36	PR	35	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	53	3	4	4	3	4	18
37	PR	34	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	47	4	3	4	4	4	19
38	PR	42	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	48	4	2	4	3	2	15
39	PR	40	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	52	3	3	3	4	3	16
40	PR	41	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	54	3	3	4	3	4	17

Selanjutnya dilakukan deskripsi dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan uji Validitas dan Reliabilitas guna Untuk memperoleh pengujian hipotesis yang valid dan objektif, diperlukan data yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

a. Uji Validitas Data Koesioner

Tabel 4.11 Tabel korelasi X1 sampai dengan X5

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	X
X1	Pearson Correlation	1	.128	.086	.036	.196	.552**
	Sig. (2-tailed)		.432	.599	.827	.225	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.128	1	.376*	.433**	.218	.580**
	Sig. (2-tailed)	.432		.017	.005	.176	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.086	.376*	1	.120	.401*	.458**
	Sig. (2-tailed)	.599	.017		.460	.010	.003
	N	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.036	.433**	.120	1	-.081	.476**
	Sig. (2-tailed)	.827	.005	.460		.618	.002
	N	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.196	.218	.401*	-.081	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.225	.176	.010	.618		.009
	N	40	40	40	40	40	40
X	Pearson Correlation	.552**	.580**	.458**	.476**	.406**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.002	.009	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Tabel 4.12 Tabel korelasi X6 sampai dengan X10

		X6	X7	X8	X9	X10	X
X6	Pearson Correlation	1	.145	.186	.253	.177	.427**
	Sig. (2-tailed)		.373	.252	.115	.273	.006
	N	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	.145	1	.179	.146	.134	.433**
	Sig. (2-tailed)	.373		.269	.369	.408	.005
	N	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.186	.179	1	.278	.042	.557**
	Sig. (2-tailed)	.252	.269		.082	.798	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	.253	.146	.278	1	.204	.467**
	Sig. (2-tailed)	.115	.369	.082		.206	.002
	N	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.177	.134	.042	.204	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.273	.408	.798	.206		.001
	N	40	40	40	40	40	40
X	Pearson Correlation	.427**	.433**	.557**	.467**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.000	.002	.001	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Tabel 4.13 Tabel korelasi X11 sampai dengan X15

		X11	X12	X13	X14	X15	X
X11	Pearson Correlation	1	.287	.231	.309	.123	.563**
	Sig. (2-tailed)		.073	.151	.052	.448	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	.287	1	.314*	.339*	.559**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.073		.049	.032	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X13	Pearson Correlation	.231	.314*	1	.341*	.063	.680**
	Sig. (2-tailed)	.151	.049		.032	.699	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X14	Pearson Correlation	.309	.339*	.341*	1	.183	.391*
	Sig. (2-tailed)	.052	.032	.032		.258	.013
	N	40	40	40	40	40	40
X15	Pearson Correlation	.123	.559**	.063	.183	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.448	.000	.699	.258		.003
	N	40	40	40	40	40	40
X	Pearson Correlation	.563**	.637**	.680**	.391*	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.003	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Tabel 4.14 Tabel korelasi Y1 sampai dengan Y5

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.244	.344*	.120	.223	.543**
	Sig. (2-tailed)		.129	.030	.462	.166	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.244	1	.530**	.065	.209	.628**
	Sig. (2-tailed)	.129		.000	.691	.196	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.344*	.530**	1	.092	.250	.679**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000		.574	.119	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.120	.065	.092	1	.553**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.462	.691	.574		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.223	.209	.250	.553**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.166	.196	.119	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.543**	.628**	.679**	.578**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Pada jumlah sampel $n = 40$ dengan taraf $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai $r_{\text{tabel}} = 0,312$.

Jadi dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan mempunyai korelasi hitung lebih besar dari ($>$) r_{tabel} . sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk komunikasi internal dan motivasi kerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Data Koesioner

Tabel 4.15 Tabel reabilitas X1 sampai dengan X15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	15

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Tabel 4.16 Tabel reliabilitas item total statistik XI sampai dengan X15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	44.3750	27.676	.447	.774
X2	44.7500	26.500	.449	.775
X3	44.5500	28.356	.334	.784
X4	44.7750	27.769	.336	.785
X5	44.2750	29.487	.312	.785
X6	44.6250	29.266	.332	.783
X7	44.6000	28.656	.312	.786
X8	44.3500	28.131	.468	.774
X9	44.5000	28.564	.358	.782
X10	44.5500	27.844	.377	.781
X11	44.4500	27.690	.463	.773
X12	44.5500	27.536	.559	.767
X13	44.4250	26.456	.593	.762
X14	44.4750	29.794	.307	.785
X15	44.5500	28.767	.346	.782

Sumber : Hasil Penelitian(SPSS)

Tabel 4.17 Tabel reabilitas Y1 sampai dengan Y5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	5

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Tabel 4.18 Tabel reabilitas item total statistik YI sampai dengan Y5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.4250	4.661	.341	.611
Y2	12.4750	4.153	.386	.589
Y3	12.2000	3.959	.451	.557
Y4	12.2250	4.435	.350	.605
Y5	12.4750	3.179	.467	.554

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk variabel komunikasi internal dan motivasi kinerja pegawai dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,790 dan 0,639 yang dapat dilihat pada output di atas, hal ini dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk mengukur variabel komunikasi internal dan motivasi kinerja pegawai sudah reliabel. Selanjutnya bisa digunakan untuk analisis hipotesis.

c. Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier sederhana adapun hipotesis yang di uji yaitu:

Ha: Ada pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Ho : Tidak adan pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Yang hasil hipotesis tersebut dapat dilihat pada hasil uji dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.19 Tabel Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.890	1	138.890	59.295	.000 ^a
	Residual	89.010	38	2.342		
	Total	227.900	39			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Tabel anova dapat dilihat dengan F hitung sebesar 59.295 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan terjadilah penerimaan H_a yang berarti ada pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Adapun besar pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel model summary.

Tabel 4.20 Tabel model summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.599	1.53048

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (SPSS)

Pada tabel diatas nilai R sebesar 0,781 yang dapat menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komunikasi internal terhadap motivasi kinerja pegawai sedangkan nilai R square r^2 merupakan koefisien penentu yang nilainya sebesar 0,599 yang menunjukkan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh sebesar 59,9% terhadap motivasi kinerja pegawai dan selebihnya sebesar 40,1% merupakan pengaruh faktor lain.

Selanjutnya dengan menggunakan persamaan regresi linier digunakan persamaan regresi yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21 tabel regresi linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.499	2.085		-.239	.812
	Komunikasi Internal	.334	.043	.781	7.700	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (SPSS)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 7.700 dengan signifikan 0.000, karena nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Maka koefisien regresi linier signifikan secara statistik atau berpengaruh signifikan antara komunikasi internal dengan motivasi kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 499 + 0,334X$

d. Hasil Respon Responden

Setelah data koesioner dibagikan kepada responden maka peneliti melihat bagaimana respon pegawai terhadap motivasi kinerja pegawai dengan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS* dengan kriteria responden menjawab pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.22 Tabel hasil respon pegawai dalam komunikasi internal

	STS		TS		S		SS	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
X1	1	2.5%	4	10.0%	16	40.0%	19	47.5%
X2	4	10.0%	7	17.5%	16	40.0%	13	32.5%
X3	1	2.5%	7	17.5%	17	42.5%	15	37.5%
X4	2	5.0%	12	30.0%	13	32.5%	13	32.5%
X5	0	.0%	2	5.0%	19	47.5%	19	47.5%
X6	0	.0%	6	15.0%	25	62.5%	9	22.5%
X7	1	2.5%	7	17.5%	19	47.5%	13	32.5%
X8	0	.0%	4	10.0%	18	45.0%	18	45.0%
X9	1	2.5%	4	10.0%	21	52.5%	14	35.0%
X10	2	5.0%	5	12.5%	18	45.0%	15	37.5%
X11	1	2.5%	4	10.0%	19	47.5%	16	40.0%
X12	0	.0%	6	15.0%	22	55.0%	12	30.0%
X13	1	2.5%	5	12.5%	16	40.0%	18	45.0%
X14	0	.0%	2	5.0%	27	67.5%	11	27.5%
X15	0	.0%	7	17.5%	20	50.0%	13	32.5%

Sumber: Hasil Penelitian (SPSS)

Tabel 4.23 Tabel hasil respon pegawai dalam memotivasi kinerja pegawai

	STS		TS		S		SS	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Y1	0	.0%	6	15.0%	27	67.5%	7	17.5%
Y2	2	5.0%	5	12.5%	25	62.5%	8	20.0%
Y3	1	2.5%	4	10.0%	19	47.5%	16	40.0%
Y4	1	2.5%	2	5.0%	24	60.0%	13	32.5%
Y5	4	10.0%	8	20.0%	13	32.5%	15	37.5%

Sumber: Hasil Penelitian (SPSS)

Berdasarkan data dari Tabel 4.19 dan 4.20 di atas, terlihat bahwa rata-rata persentase respon pegawai terhadap motivasi kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan SPSS statistik dimana keseluruhan dari jawaban responden menunjukkan adanya kevalitan terhadap tanggapan pegawai untuk pengaruh komunikasi internal dalam memotivasi kinerja pegawai pada kantor Walikota Banda Aceh. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kriteria responden banyak menyatakan valid atau sangat setuju dimana rata-rata persentase pilihan sangat setuju dapat dimasukkan kedalam kriteria 81% -100% sangat tertarik.

0% -20% : Tidak Tertarik

21% - 40% : Sedikit Tertarik

41% - 60% : Cukup Tertarik

61% - 80% : Tertarik

81% - 100% : Sangat Tertarik

B. Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa komunikasi internal dalam memotivasi kinerja pegawai mengalami pengaruh yang signifikan pada Pemerintah Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dengan uji- t pada taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan 40 maka diperoleh $t_{tabel} = 0,312$ dan $t_{hitung} = 7.700$. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.700 > 0,312$. Sesuai dengan kriteria pengujian maka dengan demikian H_0 ditolak dan terjadi penerimaan H_a . Dengan hipotesis H_a yaitu terdapat pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.

Dengan adanya komunikasi internal yang berjalan sangat baik dalam suatu lembaga pemerintahan atau organisasi selain meningkatkan motivasi kinerja pegawai juga dapat meningkatkan kualitas suatu lembaga yang menghasilkan suatu kerja yang optimal dan sempurna. Adanya motivasi kinerja yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai telah merasakan dan memperoleh keinginan untuk mempunyai harapan dalam suatu lembaga atau perusahaan bagi para pegawai. Hal tersebut menunjukkan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan.

Keberhasilan hubungan komunikasi internal sangat terikat dengan motivasi kinerja pegawainya, jika dalam bekerja pegawai tidak hanya mengharapkan gaji dan jabatan saja tetapi dalam bekerja suatu organisasi memberi andil yang besar dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai.

Hubungan antara komunikasi internal dan motivasi kinerja pegawai dapat kita lihat persamaan dengan $Y = 499 + 0,334X$ dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Adapun respon dari pegawai terhadap motivasi kinerja dari tanggapan pegawai dalam menjawab koesioner yang dapat dilihat dari kuesioner yang diberikan kepada 40 orang responden pada Pemerintah Kota Banda Aceh hasil perolehan dengan kriteria yang menyatakan valid termaksud kedalam kriteria Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa respon pegawai sangat tertarik terhadap adanya komunikasi internal yang berjalan dalam Pemerintah Kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian diatas komunikasi internal sangat memotivasi kinerja pegawai, sehingga dapat di katakan keseluruhan pegawai kantor walikota sangat disiplin dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja dan juga menjalankan aturan-aturan yang di tetapkan oleh lembaganya. Sebagaimana dalam ajaran agama islam bahwa hal yang sangat penting yaitu kedisiplinan dimana seseorang atau suatu instansi ingin menjadi besar tentunya tanpa kedisiplinan lembaganya maka sangat sulit untuk mencapai suatu tujuan, dan tentunya selaku umat islam kedisiplinan ini sangat menentukan kualitas seseorang dalam beribadah untuk bekal akhirat kelak dan juga sangat mendukung apabila diterapkan dalam urusan

duniawi, sebagaimana tersirat dalam Al-Quran surat Al-Jumuah ayat 9-10. Yang bunyinya sebagai berikut:

“Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat jum’at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kalian mengetahui. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S Al-Jumuah : 9-10).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis regresi linier sederhana dimana pada taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan 40 maka diperoleh $t_{tabel} = 0,312$ dan $t_{hitung} = 7.700$. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.700 > 0,312$. Sesuai dengan kriteria pengujian maka dengan demikian H_0 ditolak dan terjadi penerimaan H_a . Dengan hipotesis H_a yaitu terdapat pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai.
2. Respon pegawai menunjukkan adanya respon positif, Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya persentase pegawai yang menyatakan valid. Dengan demikian jumlah rata-rata persentase pilihan valid dapat dikatakan dengan Sangat Setuju, sehingga masuk dalam kategori Sangat Tertarik dengan range (81% - 100%).

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran berkenaan dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai beriku:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu komuikasi, khususnya tentang pentingnya komunikasi internal dalam memotivasi kinerja pegawai.
2. Dengan adanya penelitian ini semoga dapat meningkatkan keharmonisan yang lebih baik dalam suatu orgaisasi.
3. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran, dan referensi serta sebagai pedoman bagi perusahaan dan organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin Burhan, 2005, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana.
- Dharma, Surya, 2005, *Managemen kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendy, Onong Uchjana, 2005, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hayati Djatmiko, Yayat, 2002, *Perilaku Organisasi*, Bandung : Alfabeta.
- Kusdyah, Ike Rachmawati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi Yogyakarta Salemba Empat.
- Liliweri, Alo, 1997, *Komunikasi Antar Pribadi*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Luthans, Fret, 2005, *Perilaku Organisasi edisi 10*, Yogyakarta: Andi.
- Morrisan, 2013, *Teori Komunikasi Idividu Hingga Massa*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Muhammad, Arni, 1989, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Dedy, 2010, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: Reamaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: UGM.
- Nizar, Natsir, 2005, *Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Hj.Kalla Alauddin*, Makassar : FE Unhas
- Pace, R. Wayne, dkk, 2006, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soyomukti, Nurani, 2010, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sudjana, Nana, 2002. *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito.
- Sugiono, 2009, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- , 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung:

AlfaBeta.

Suranto AW, 2005, *Komunikasi Perkantoran, Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*, Yogyakarta: Media Wacana.

Usman, A. Rani, 2013, *Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, Banda Aceh: Fakulta Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Ar-Raniry.

Wursanto, Ig, 2002, *Dasar – dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi.

Widyanti Sofiana Sari, Yuanita. Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, hal.2

Arniadi, Budi, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kalimantan Prima Persada Site Asam-Asam Kabupaten Tanah Laut. 2015. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol.1.3. hal. 437-450.

Kartika Alimuddin, Ibriati, 2012, *Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Cabang Makassar, Skripsi*, tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Managemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: B.187/Un.08/FDK/KP.00.4/01/2018

Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam lingkungan UIN Ar-Raniry
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2016, Tanggal 7 Desember 2015

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
Pertama : Menunjuk Sdr. 1) Drs. Yusri, M.LIS(Sebagai PEMBIMBING UTAMA)
2) Fairus, S.Ag., M.A.....(Sebagai PEMBIMBING KEDUA)

Untuk membimbing KCU Skripsi:

Nama : Muhajir
NIM/Jurusan : 411206589/Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)
Judul : Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam Memotivasi Kinerja Pegawai

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2016;
Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 Januari 2018 M
24 Rabi'ul Akhir 1439 H



Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.
Keterangan:
SK berlaku sampai dengan tanggal: 11 Januari 2018



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B-2332/Un.08/FDK.I/PP.00.9/07/2017

Banda Aceh, 21 Juli 2017

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada
Yth, Wali Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama / NIM : **Muhajir/411206589**
Semester / Jurusan : X/Komunikasi dan Penyiaran Islam
Alamat sekarang : Lhoknga

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintahan Kota Banda Aceh dalam Memotivasi Kinerja Pegawai**.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan.



Juhari



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.50/Un.08/FDK.I/PP.00.9/01/2018

04 Januari 2018

Lamp : -

Hal : **Mohon Surat Rekomendasi Penelitian**

Kepada

Yth, **Kepala Badan KESBANGPOL LINMAS dan PB Kota Banda Aceh**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Muhajir**

Semester/Jurusan : **XI / Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)**

Alamat sekarang : **Lhoknga**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di :

- Kantor Wali Kota Banda Aceh

dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah Kota Banda Aceh Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai*". Sehubungan dengan maksud di atas kami mohon agar Bapak dapat memberikan izin kepada yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam

an, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Juhari



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH

Jalan Twk. Hasyim Banta Mada No. 1 Telepon (0651) 22888
Faksimile (0651) 22888, Website : <http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id>, Email : kesbangpolbax@gmail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / 006

- Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.
- Membaca : Surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: B.50/Un.08/FDK.I/PP.00.9/01/2018 Tanggal 04 Januari 2018 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

- Nama : Muhajir
- Alamat : Jl. Banda Aceh-Meulaboh, Km.13 Gp. Lamkruet Kec. Lhoknga, Kab. Aceh Besar
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Kebangsaan : WNI
- Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah Kota Banda Aceh Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai
- Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh Dalam Memotivasi kinerja pegawai (Pengumpulan Data dan Wawancara)
- Tempat/Lokasi/
Daerah Penelitian : Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh
- Tanggal dan/atau
Lamanya Penelitian : 3 (tiga) bulan
- Bidang Penelitian : Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)
- Status Penelitian : Baru
- Penanggung Jawab : Juhari (Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan)
- Anggota Peneliti : -
- Nama Lembaga : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Sponsor

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPD/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 05 Januari 2018


**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH**
Drs. Farmizi Yahya, MM
Pembina Utama Muda / Nip.19620113 198607 1 001

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPD Kota Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Peringgal.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH

Jalan Twk. Hasyim Banta Muda No. 1 Telepon (0651) 22888
Faxsimile (0651) 22888, Website : <http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id>, Email : kesbangpolbna@gmail.com

Banda Aceh, 18 Januari 2018 M
01 Jumadil Awal 1439 H

Nomor : **070/027**
Sifat : **Biasa**
Perihal : **Permintaan Surat Pemberitahuan
Selesaiya Penelitian**

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
di-
Banda Aceh

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B.50/Un.08/FDK.L/PP.00.9/01/2018 tanggal 04 Januari 2018 perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian, dan Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh Nomor : 070/006 Tanggal 05 Januari 2018, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

Nama : **Muhajir**
NIM : **411206589**
Prodi : **Komunikasi dan Penyiaran Islam**
Perguruan Tinggi : **Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**

Yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh sebagaimana terlampir surat dari objek penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah Kota Banda Aceh Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai".

Demikian untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH**



Drs. Tarmizi Yahya, MM

Pembina Utama Muda / Nip.19620113 198607 1 001

KUESIONER

Pengaruh Komunikasi Internal Pemerintah Kota Banda Aceh Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data terkait pengaruh komunikasi internal Pemerintah Kota Banda Aceh dalam memotivasi kinerja pegawai, yang digunakan dalam penulisan skripsi pada jurusan Komunikasi Penyiaran Islam, fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (UIN) Banda Aceh. Dengan demikian pertanyaan pada kuesioner ini tidak mempunyai pengaruh dan efek terhadap diri dan kegiatan dari Bapak/Ibu.

Nama :
Jabatan/ Golongan :
Pendidikan :
Umur :
Jenis Kelamin :

Keterangan :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan memberikan perintah kepada saya untuk mengerjakan setiap tugas				
2	Pimpinan mengambil keputusan atas segala persoalan tanpa berkonsultasi dengan karyawan				
3	Rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan ada pada pimpinan				
4	Atasan dan bawahan sedikit sekali melakukan komunikasi				
5	Pimpinan memberikan teguran/sanksi apabila terjadi kelalaian/kesalahan dalam bekerja				
6	Saya rutin menyampaikan laporan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan kepada pimpinan				

7	Saya terbuka dalam menyampaikan pendapat/ ide kreatif kepada atasan saya				
8	Saya selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku				
9	Saya suka melakukan pekerjaan saya karena sesuai dengan minat saya				
10	Saya dengan atasan sangat intensif dalam berkomunikasi dalam hal pekerjaan				
11	Saya bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan yang <i>overload</i>				
12	Saya dengan rekan kerja saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				
14	Saya tidak pernah membicarakan hal-hal buruk tentang lembaga di luar lingkungan kerja				
15	Rekan kerja saya selalu mengkritik dalam setiap kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan saya				
16	Atasan saya memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja yang saya lakukan				
17	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan				
18	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik				
19	Saya tetap bekerja disini karena adanya tunjangan jaminan pada hari tua				
20	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan lembaga untuk menduduki posisi tertentu				

Note:

* untuk data diri boleh diinisialkan, apabila merasa keberatan untuk menulis data pribadi!

Lampiran 6

FOTO-FOTO KEGIATAN PENELITIAN



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Data Pribadi

Nama : Muhajir
JenisKelamin : Laki-laki
Tempat/TanggalLahir : Lamkruet/16 September 1994
Agama : Islam
Universitas : UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/ Komunikasi Penyiaran Islam
AlamatAsal : Desa Lamkruetm, Kec. Lhoknga, Kab. Aceh Besar
AlamatSekarang : Lhoknga
Email : Muhajir968@gmail.com

RiwayatPendidikan

SD : MIN Lhoknga 2006
SMP : SMP Lhoknga 2009
SMA : MAN 2 Banda Aceh 2012
PerguruanTinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : Jamaluddin Idris
Nama Ibu : Nuraini HB
Pekerjaan Ayah : -
PekerjaanIbu : -

Banda Aceh, 18 Januari 2018

Penulis,

Muhajir
Nim. 411206589