

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MAJU MOBILINDO
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Komunikasi**



Oleh:

MUAMMAR SYUKRI

07031381320086

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. MAJU MOBILINDO PALEMBANG

Skripsi

Oleh :

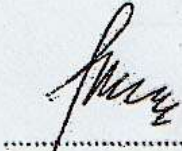


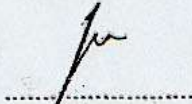
Muammar Syukri

0703138130086

Telah dipertahankan di depan penguji

dan dinyatakan memenuhi syarat

pada tanggal 13 januari 2020

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua	Dr. Hj Retna Mahriani, M.si NIP. 196012091989122001		19/1/2020
Sekretaris	Krisna Murti, S.I.Kom., M.A NIP. 198807252019031010		25/1/2020
Anggota	Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd NIP. 197803022002122002		12-2-2020
Anggota	Oemar Madri Bafadhal, S.I.Kom., M.Si NIP. 199005142015042001		12-02-2020

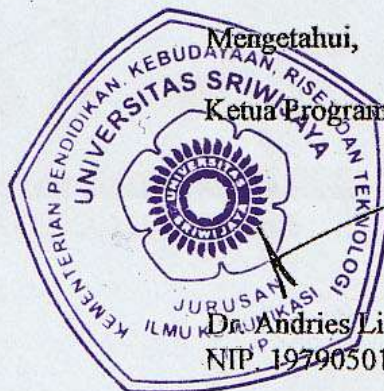
Dekan FISIP Unsri

Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Dr. Andries Lionardo, S.I.P, M.Si
NIP. 197905012002121005




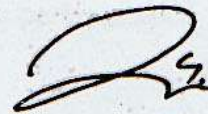
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Pada PT. Maju Mobilindo Palembang

Oleh

Muammar Syukri

07031381320086

Komisi Pembimbing	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Dr. Retna Mahriani, M.Si. NIP.196012091989122001		20/12 2019
Pembimbing II	Krisna Murti, S.I.Kom., MA. NIP.198807252019031010		6/1 2020

Telah dinyatakan memenuhi syarat

Pada tanggal... 6/1/2020

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sriwijaya



Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si.

NIP.197905012002121005

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muammar Syukri
NIM : 07031381320086
Tempat dan Tanggal Lahir : Lahat, 06 Februari 1995
Program Studi/Jurusan : Ilmu Komunikasi/Hubungan Masyarakat (Humas)
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Maju Mobilindo Palembang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang,

Yang membuat pernyataan,



Muammar Syukri
NIM. 07031381320086

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang menciptakan alam semesta. Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Maju Mobilindo Palembang**”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat menempuh ujian guna mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Palembang.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Kiagus M. Sobri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi.
4. Ibu Dr. Retna Mahriani, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membimbing kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Krisna Murti, S.I.Kom., M.A. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak mengarahkan dan memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Pimpinan PT. Maju Mobilindo Palembang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Administrasi Jurusan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam pengurusan administrasi.
8. Kedua orang tuaku yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat sehingga skripsi yang penulis susun dapat diselesaikan.

9. Sahabat dan teman-teman angkatan 2013.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kekurangan dari isi maupun tulisan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat diharapkan, semoga apa yang telah penulis sampaikan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu komunikasi di masa datang, amin ya robbal alamin.

Palembang, Oktober 2019

Penulis,

Muammar Syukri
07031381320086

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Motivasi Kerja.....	8
2. Komunikasi Organisasi	13
3. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan.....	23
B. Kerangka Teori	24
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis Deskriptif	27
E. Penelitian Sebelumnya	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Definisi Konsep	29
C. Definisi Operasional.....	30
D. Unit Analisis	31
E. Sumber Data	31
F. Populasi dan Sampel	32
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33
H. Teknik Pengumpulan Data	35
I. Teknik Analisis Data.....	37
J. Sistematika Penulisan.....	38

BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	40
	A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Honda Maju Mobilindo Palembang	40
	B. Visi dan Misi	41
	C. Strategi dalam Pengembangan dan Pemasaran.....	41
	D. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja PT. Honda Maju Mobilindo Palembang	43
	E. Pembagian Kerja PT. Honda Maju Mobilindo Palembang	44
BAB V	HASIL DAN ANALISIS	49
	A. Hasil	49
	1. Deskripsi Profil Responden	49
	2. Hasil Uji Instrumen Penelitian	51
	3. Analisis Distribusi Frekuensi	54
	4. Hasil Regresi Linier Sederhana.....	74
	5. Hasil Uji t.....	75
	6. Koefisien Determinasi	76
	B. Pembahasan	77
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	82
	A. Kesimpulan.....	82
	1. Kesimpulan dari Teknik Analisis Deskriptif Kuantitatif	82
	2. Kesimpulan Berdasarkan Analisis Eskplanatif Melalui Regresi Linier Sederhana dengan Aplikasi SPSS Ver. 23.0.	84
	B. Saran.....	84
	DAFTAR PUSTAKA	86
	LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penjualan Mobil di PT. Maju Mobilindo Palembang Periode Oktober 2017–Maret 2018	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator	30
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang	32
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden.....	50
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	50
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden	51
Tabel 5.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi	52
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 5.8 Jawaban Responden Untuk Setiap Item Pernyataan Variabel Komunikasi Organisasi (X).....	55
Tabel 5.9 Jawaban Responden Untuk Setiap Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)	63
Tabel 5.10 Hasil Regresi Linier Sederhana	74
Tabel 5.11 Hasil Uji Hipotesis.....	75
Tabel 5.12 Hasil Koefisien Determinan	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 4.1 Struktur Organisasi	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Pengantar Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 3 Hasil Uji Coba Instrumen.....	93
Lampiran 4 Karakteristik Responden	99
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	107
Lampiran 7 Hasil Output SPSS	113
Lampiran 8 Tabel r untuk $df = 1-50$	115
Lampiran 9 Tabel Persentase Distribusi t	116
Lampiran 10 SK Dosen Pembimbing	117
Lampiran 11 Lembar Konsultasi	118
Lampiran 12 Surat Selesai Penelitian	122
Lampiran 13 Plagiat Checker Turniti	123

Abstrak

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Maju Mobilindo Palembang. Setiap organisasi memerlukan koordinasi atau komunikasi agar bagian-bagian dari organisasi tersebut dapat bekerja menurut ketentuannya dan tidak mengganggu bagian lain. Komunikasi di dalam organisasi akan berpengaruh pada iklim komunikasi dalam organisasi. Iklim komunikasi yang kondusif mampu menciptakan motivasi kerja serta soliditas internal organisasi dan sebaliknya iklim komunikasi dalam organisasi yang kurang baik akan berdampak pada rendahnya motivasi kerja anggota organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Honda Maju Mobilindo Palembang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan melihat besarnya pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Honda Maju Mobilindo Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (3,590) > nilai t_{tabel} (1,67155). Besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah 18,2%. Artinya variabel Komunikasi Organisasi dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang sebesar 18,8%, sisanya sebesar 81,8% variabel Motivasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Karyawan

Abstract

The Effect of Organizational Communication on Employee Motivation at PT. Maju Mobilindo Palembang. Every organization needs coordination or communication so that parts of the organization can work according to its provisions and not interfere with other parts. Communication within the organization will influence the communication climate in the organization. The conducive communication climate is able to create work motivation and internal solidity of the organization and conversely the communication climate in the organization that is not good will have an impact on the low motivation of working members of the organization. This research was conducted in Kemuning District, Palembang City. Methods of data collection in this study using questionnaires, documentation, and observation. This study aims to determine the effect and see the magnitude of the influence of Organizational Communication on the Motivation of Employees of PT. Maju Mobilindo Palembang. The results showed that there was an influence of organizational communication on the work motivation of PT. Honda Maju Mobilindo Palembang. This can be seen from the value of $t_{count} (3,590) > t_{table} \text{ value } (1,67155)$. The magnitude of the effect of variable X on Y is 18.2%. This means that Organizational Communication variables can affect Employee Motivation at PT. Honda Maju Mobilindo Palembang is 18.8%, the remaining 81.8% Employee Motivation variables are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Communication, Motivation of Work, Employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan koordinasi atau komunikasi agar bagian-bagian dari organisasi tersebut dapat bekerja menurut ketentuannya dan tidak mengganggu bagian lain. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan ke tujuan dan sasaran organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Jadi, komunikasi dalam suatu organisasi mempunyai peranan sentral dalam memelihara dan mengembangkan organisasi tersebut.

Komunikasi merupakan suatu proses yang menyangkut komponen komunikator, pesan, media, komunikan dan efek. Komunikasi juga diartikan sebagai proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang ke pada orang lain dengan tujuan tertentu. Tujuan komunikasi ini berupa perubahan sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*) dan tindakan (*behaviour*). Jika komunikasi yang dilakukan mampu mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*) dan tindakan (*behaviour*) seseorang, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi yang dilaksanakan telah berhasil.

Komunikasi senantiasa muncul dalam proses organisasi dan mempunyai peranan sentral dalam mengembangkan suatu organisasi. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan

mengarahkan kegiatan ke tujuan dan sasaran organisasi. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Permasalahan-permasalahan yang lazim dihadapi organisasi pada umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia, motivasi kerja yang rendah dan lain sebagainya (Azmi, 2015:2).

Komunikasi di dalam organisasi akan berpengaruh pada iklim komunikasi dalam organisasi. Iklim komunikasi di dalam organisasi merupakan salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi karena iklim komunikasi organisasi mempengaruhi usaha organisasi, karena dengan mengetahui sesuatu tentang iklim komunikasi organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara tertentu. Iklim komunikasi yang kondusif mampu menciptakan motivasi kerja serta soliditas internal organisasi dan sebaliknya iklim komunikasi dalam organisasi yang kurang baik akan berdampak pada rendahnya motivasi kerja anggota organisasi.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri suatu

anggota organisasi akan berpengaruh pada usaha anggota organisasi tersebut dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

PT. Maju Mobilindo Palembang merupakan salah satu *leasing* di bidang penjualan mobil yang ada di daerah Palembang. Masalah yang sering terjadi di PT. Maju Mobilindo Palembang adalah komunikasi yang terjadi pada atasan dan bawahan. Misalnya pada proses pengambilan keputusan, penyampaian informasi mengenai tugas salah satu divisi yaitu bagian penjualan dan bagian survei terjadi perselisihan karena terjadi perbedaan keputusan dalam prosedur penjualan. Atasan memerintahkan untuk mempermudah prosedur penjualan seperti hanya melampirkan fotocopy KTP, KK, dan fotocopy rekening listrik atau PDAM, sedangkan prosedur pada bagian survei harus melampirkan slip gaji atau keterangan penghasilan dari RT setempat, sehingga hal tersebut memicu perselisihan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang menyatakan bahwa atasan yang tidak mau membuka diri dalam menerima masukan dari bawahan berakibat kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan mempersulit dan membuat bawahan kurang memahami pendelegasian tugas yang diberikan, sehingga pada saat pimpinan mengirimkan pesan tertulis tentang target yang harus dicapai dengan tujuan memberikan motivasi pada karyawan guna meningkatkan produktivitas.

Tabel 1.1
Data Penjualan Mobil di PT. Maju Mobilindo Palembang
Periode Oktober 2017 – Maret 2018

Bulan	Target	Realisasi
Oktober 2017	125 unit	115 unit
November 2017	125 unit	121 unit
Desember 2017	125 unit	112 unit
Januari 2018	125 unit	114 unit
Februari 2018	125 unit	110 unit
Maret 2018	125 unit	112 unit

Sumber : PT. Maju Mobilindo Palembang, 2017

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Maju Mobilindo Palembang diketahui target yang dicapai dari bulan Oktober 2017–Maret 2018 mengalami penurunan yang diakibatkan rendahnya motivasi karyawan pada perusahaan tersebut. Belum tercapainya target di atas menandakan karyawan belum bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa beberapa karyawan di PT. Maju Mobilindo Palembang terdapat beberapa tim dalam memasarkan produk penjualan mobil, sehingga timbul persaingan di antara karyawan. Apabila karyawan mampu menjual mobil di atas target yang ditentukan, maka karyawan tersebut akan memperoleh bonus yang lebih besar. Dengan demikian, kondisi tersebut membuat karyawan kurang dalam melakukan komunikasi antar karyawan, sedangkan komunikasi antara karyawan dengan atasan (manager dan supervisor) sudah terjalin dengan baik. Pada saat rapat

setiap pagi hari, karyawan selalu menyampaikan laporan kegiatan yang dilakukannya pada hari sebelumnya.

Permasalahan berikutnya adalah dalam menetapkan kebijakan lembur, bawahan tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Atasan memutuskan tidak ada uang lembur maupun tambahan *day off* sebagai pengganti lembur, yang terjadi di lapangan adalah bawahan mengalami kesulitan dalam mengatur jadwal. Masalah lain yang terjadi adalah atasan sering tidak menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan bawahan sehingga berlanjut dikemudian hari. Permasalahan yang timbul akibat perseteruan yang tidak dapat diselesaikan menyangkut berbagai perbedaan pendapat atau persepsi yang ada dari sejumlah karyawan atau pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa masalah terjadi bukan hanya persoalan perbedaan pendapat tetapi lebih banyak dikarenakan adanya kesenjangan diantara karyawan dan atasan. Peran komunikasi dalam konteks ini sangat besar karena acuannya adalah bagaimana kenyamanan bekerja para karyawannya. Disinilah komunikasi organisasi menjadi penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antara bagian dalam organisasi sehingga tercapai *mutual understanding*. Selain itu, alasan peneliti melakukan di PT. Maju Mobilindo Palembang karena perusahaan ini sudah menerapkan komunikasi organisasi seperti setiap pagi pada hari Senin dan Jumat dilakukan *briefing* antara pimpinan dan karyawan, namun motivasi karyawannya masih rendah

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa tingkat Komunikasi Organisasi karyawan rendah sehingga berakibat pada Motivasi Karyawan yang kurang optimal di PT. Maju Mobilindo Palembang. Dalam penjelasan masalah diatas, maka penulis tertarik mengambil judul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang.**

Alasan peneliti memilih PT. Maju Mobilindo Palembang sebagai objek penelitian dikarenakan dari hasil pengamatan, PT. Maju Mobilindo Palembang diperkirakan dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini, dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang.
2. Untuk melihat besarnya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Maju Mobilindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu komunikasi.
 - b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu komunikasi khususnya kajian komunikasi organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai masukan bagi PT. Maju Mobilindo Palembang untuk bahan pertimbangan dalam peranan komunikasi organisasi terhadap motivasi karyawan.
 - b. Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang pernah diperoleh di bangku kuliah khususnya tentang komunikasi organisasi ke dalam praktek yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiarto & Anggraeni. (2012). *Pengantar Epidemiologi*, Edisi 2. Jakarta: EGC.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Hasan. Iqbal. (2008). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- John M. Ivancevich, dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kriyantono, Rachmat (2010). *Teknik praktis riset komunikasi: disertai contoh praktis riset media, public relation, advertising, komunikasi organisaso, komunikasi pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faulos. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Agus. (2012). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* (1st Edition). Bandung: Refika Aditama
- Richard , Steers M and Lyman W. Porter. (2011). *Motivation and Work Behavior*. 5 th Edition, New York: Mc Graw Hill International.
- Ridwan. (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Slamet, Y. (2013). *Analisis Kuantitatif Untuk Data Sosial*. Solo: Dabara Publisher.
- Sugiyono . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Usman dan Akbar. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Widayatun, T.R. (2015). *Ilmu Perilaku M. A. 104*. Jakarta: Sagung Seto.

Jurnal:

Andi Ramadhani Polrianto. (2017). Pengaruh komunikasi organisasi, tekanan kerja, komitmen Organisasional pada kinerja karyawan (Studi pada karyawan AJB. BUMIPUTERA 1912 Cabang Surakarta). *Jurnal Manajemen Vol.2.No.1*.

Azmi, Nur. (2015). Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 2 No. 2 - Oktober 2015*.

Chen et al. (2010). Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership and Organizational journal*, 27 (4), p. 242- 24

Hendrik Frans, Silvya L. Mandey, dan Peggy A. Mekel. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA. Vol.2 No. 4 ISSN: 2303-1174*.

Raymond Soelistono Filemon (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.

Triono Prakoso dan Yuliani Rachma Putri. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Jawa Barat.

Internet:

Aaipoeel. (2016). Komunikasi organisasi dan motivasi, dalam <http://aaipoel.wordpress.com/2016/06/07/komunikasi-organisasi-dan-motivasi/>.