

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Melessi Fajar Abadi. Berikut adalah beberapa poin penting yang ditemukan dalam penelitian ini:

1. Pola Komunikasi Vertikal Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa instruksi yang jelas dari atasan dan *feedback* yang konstruktif berperan dalam menciptakan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa mendapatkan arahan yang tepat dan pengakuan dari atasan lebih cenderung untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.

2. Pola Komunikasi Horizontal Meningkatkan Kolaborasi Antar Karyawan

Komunikasi yang efektif antara rekan kerja di dalam tim dan antar departemen juga memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang dapat berkomunikasi dengan mudah dan efisien dengan rekan sejawat dan kolega dari departemen lain merasa lebih didukung dan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan meningkatkan semangat tim.

3. Efektivitas Media Komunikasi Formal dan Informal

Penggunaan saluran komunikasi yang baik dan tepat, baik formal (seperti email dan rapat) maupun informal (seperti grup WhatsApp), juga memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa saluran komunikasi seperti email dan grup WhatsApp efektif dalam menyampaikan informasi secara cepat dan jelas, yang pada gilirannya membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara lebih efisien dan merasa lebih terlibat dalam proses kerja. Ini meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab.

4. Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi

Secara keseluruhan, pola komunikasi organisasi yang diterapkan di PT Melessi Fajar Abadi berperan krusial dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan efisien meningkatkan kepuasan karyawan serta memperkuat hubungan antar individu di dalam organisasi. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berperan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan dan mengoptimalkan pola komunikasi yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

5.2 Saran

1. Saran untuk Perusahaan (PT Melessi Fajar Abadi):

a. Peningkatan Saluran Komunikasi Organisasi

PT Melessi Fajar Abadi disarankan untuk lebih memperkuat saluran komunikasi internal baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar departemen). Penggunaan teknologi komunikasi yang lebih efisien, seperti aplikasi berbasis *cloud* untuk berbagi informasi dan *platform* rapat virtual, dapat meningkatkan interaksi antar karyawan dan mengurangi hambatan komunikasi. Terlebih lagi, komunikasi yang lebih terbuka dan transparan akan mengurangi ketidakpastian di kalangan karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.

b. Menetapkan Sistem Umpaman Balik yang Terstruktur

Perusahaan perlu menyediakan sistem umpan balik yang lebih terstruktur dan teratur. Hal ini bisa dilakukan dengan mengimplementasikan survei rutin atau sesi *one-on-one* antara atasan dan karyawan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam komunikasi serta memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan tantangan yang dihadapi. Dengan meningkatkan saluran umpan balik yang terbuka, perusahaan dapat membangun hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja.

c. Meningkatkan Pengakuan dan Apresiasi terhadap Karyawan

Perusahaan juga perlu lebih meningkatkan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Penghargaan bisa berupa bonus kinerja, sertifikat pengakuan, atau penghargaan lainnya yang menunjukkan penghargaan terhadap usaha dan kontribusi mereka. Dengan mengapresiasi usaha karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa tanggung jawab di kalangan karyawan.

2. Saran untuk peneliti selanjut:

a. Mengembangkan Penelitian dengan Variabel Lain

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja, namun di masa depan, peneliti dapat memperluas variabel yang diteliti. Variabel lain yang dapat ditambahkan antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi, yang juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat lebih holistik.

b. Analisis Mendalam pada Jenis Komunikasi dalam Organisasi

Peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai jenis-jenis komunikasi yang ada di dalam perusahaan, misalnya perbedaan komunikasi formal dan informal, serta bagaimana masing-masing jenis komunikasi mempengaruhi aspek-aspek motivasi kerja yang berbeda. Hal ini dapat memberikan pemahaman lebih rinci mengenai bagaimana komunikasi yang efektif dapat dibangun di setiap tingkat organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahlakania, N. (2024). Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.12601225>
- Anis Safitri, R., Taszya Risaldi, B., Oktaviani, M., & Kunci, K. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BIRO HUMAS KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN. *Jurnal Riset Komunikasi*, 2(2), 157–170. <https://doi.org/10.24329/JURKOM.V2I2.63>
- An'umillah, T., Suparman, Saleh, A., Haripin, R., Manisya, N., Widia, A., Maharani, K., & Azzahra, M. (2024). Pola Komunikasi Organisasi dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan pada CV Nadhif Engineering. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 4(2), 9. <https://doi.org/10.53697/ISO.V4I2.2000>
- Asteria, B., Achmad, D., Stie, N., & Wiwaha, W. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANTUL. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, 1(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Chieristian, G., Ayu Candraningrum, D., & Pola Aliran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Blibli.com Studi Kasus, P. (2019). Pengaruh Pola Aliran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Divisi IT di Blibli.com). *Koneksi*, 2(2), 365–371. <https://doi.org/10.24912/KN.V2I2.3908>
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). An Introduction to a Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services Between Germany and the USA. *Handbook of Partial Least Squares*, 171–193. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_8
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Daeli, E. J., Junaidi, J., & Nuraflah, C. A. (2023). PERANAN POLA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA WAROENGBERITA.COM. *Jurnal Ilmu*

Komunikasi Network Media, 6(2), 50–58.
<https://doi.org/10.46576/JNM.V6I2.3537>

Eddy Sarwono, A., Asih Handayani MSi, A., Sumpah Pemuda No, J., Surakarta, K., & Appti, A. (2021). *Metode Kuantitatif Penulis*.

Effendy, O. U. (2003). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT Remaja Rosdakarya.

Faria, S., & Goncalves, S. (2019). POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI GAJAYANA TV. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 8(1), 150–157. <https://doi.org/10.33366/JISIP.V8I1.1597>

Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/JEMATECH.V6I2.4632>

Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/WBQ52H63>

Fidayanti, F., Ahmad, J., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Kedai Kita Bogor. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 18(2), 190–195. <https://doi.org/10.29244/MIKM.18.2.190-195>

Goldhaber, G. M. (1986). *Organizational Communication*.

Hair, J. F. ., Hult, G. T. M. ., Ringle, C. M. ., & Sarstedt, Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.

Hariyanto, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*.

Herzberg, F., Bernard Mausner, & Barbara Bloch Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. https://books.google.co.id/books/about/The_Motivation_to_Work.html?hl=id&id=5ohNXIUWeXcC&redir_esc=y

Irawan, A., Fadli, U. M., & Suherman, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening (Survey Pada Karyawan Produksi PT. Sanghiang Perkasa Kalbe Nutritionals Karawang). *Management Studies and*

Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(5), 5691–5705.
<https://doi.org/10.37385/MSEJ.V4I5.2924>

- Lasswell, H. D. (2006). *The Structure and Function of Communication in Society*.
https://books.google.co.id/books/about/The_Structure_and_Function_of_Communication.html?hl=id&id=UsRsMwEACAAJ&redir_esc=y
- Liliweri, Alo. (2003). *Dasar-dasar komunikasi antarbudaya*. Pustaka Pelajar.
- Lindawati. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MATARAM*.
<https://repository.ummat.ac.id/2241/1/COVER-BAB%20III.pdf>
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2020). *Theories of human communication (11th ed.)*. Waveland Press.
- Moekijat. (1993). *Pengembangan Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
<https://onesearch.id/Record/IOS3657.INLIS000000000009606>
- Neuman, W. Lawrence. (2014). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Pearson.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2012). Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Human Performance*, 25(5), 452–464.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2012.721834>
- Nurhabyana, N. (2024). *ANALISIS POLA KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV KREASI PISANG INDONESIA DI MAKASSAR*.
- Pratiwi, M. A. (2022). THE DIFFERENCES BETWEEN THEORETICAL FRAMEWORK AND CONCEPTUAL FRAMEWORK IN SCIENTIFIC RESEARCH. *Idealog: Ide dan Dialog Desain Indonesia*, 7(2), 199–210. <https://doi.org/10.25124/idealog.v7i2.5014>
- Rajhans, K. (2009). Effective organizational communication: A key to employee motivation and performance. *Interscience Management Review*, 2(2).
- Rivai, V., Bachtiar, & Boy Rafli Amar. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2013.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior*.

- Rodiah, I. (2020). Theoretical Sensitivity: Mengungkap Konsep dalam Penelitian Ilmiah Kajian Sastra. *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 5(1), 83–96. <https://doi.org/10.14421/JKII.V5I1.1138>
- Sari, D. W., & Putri, Y. R. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Pengelola Dana Pendidikan. *eProceedings of Management*, 6(1). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/8584>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS* (Fifth). A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Setyawati, N. K. D., Prijowidodo, G., & Inggrit, I. (2019). POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PDI PERJUANGAN DALAM PROSES KADERISASI DI DPC KABUPATEN SIDOARJO. *Scriptura*, 8(1), 30–40. <https://doi.org/10.9744/scriptura.8.1.30-40>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tabarak, E. A. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA UNIT KEGIATAN MAHASISWA SENI RELIGIUS UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Data Pribadi

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 1. Nama | : | Cicillia Benedecta |
| 2. Jurusan | : | Corporate and Marketing Communication |
| 3. Jenis Kelamin | : | Perempuan |
| 4. Tempat Tanggal Lahir | : | Tangerang, 21 Agustus 2003 |
| 5. Agama | : | Buddha |
| 6. Alamat | : | Jl Teladan X No 5 Rt 04 Rw 09,
Kampung Melayu Barat,
Teluknaga, Tangerang |
| 7. Email | : | cicilbenedecta@gmail.com |

B. Pendidikan Formal

1. SD Bodhisatta
2. SMP Strada Bhakti Mulia
3. SMK Setia Bhakti

Demikian daftar Riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang

021 5517853 / 021 5586822 admin@buddhidharma.ac.id

KARTU BIMBINGAN TA/SKRIPSI

NIM	: 20210400035
Nama Mahasiswa	: CICILLIA BENEDECTA
Fakultas	: Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Jenjang	: Strata Satu
Tahun Akademik/Semester	: 2024/2025 Genap
Dosen Pembimbing	: Suryadi Wardiana, M.I.Kom
Judul Skripsi	: PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT MELESSI FAJAR ABADI

Tanggal	Catatan	Paraf
2025-03-10	Pengarahan Skripsi terkait Sistematika Penulisan	↑
2025-03-17	Pengajuan Judul Penelitian	↑
2025-03-25	ACC Judul Lanjut Pengerajan Penelitian	↓
2025-04-15	Pengajuan BAB 1 dan Revisi BAB 1	↓
2025-04-21	ACC BAB 1 dan Pengerajan BAB 2	↓
2025-04-25	Pengajuan BAB 2 dan Revisi BAB 2	↓
2025-04-30	ACC BAB 2 dan Pengerajan BAB 3	↓
2025-05-08	Pengajuan BAB 3 dan Revisi BAB 3	↓
2025-06-16	ACC BAB 3 dan Pembuatan Pedoman Kuesioner	↓
2025-06-30	ACC Pedoman Kuesioner dan Lanjut BAB 4	↓
2025-07-02	Pengajuan BAB 4 dan Revisi	↓
2025-07-04	BAB 4 ACC dan BAB 5 Revisi dan Pengajuan Lampiran	↓
2025-07-07	ACC Keseluruhan dan Maju Sidang	↓

Mengetahui

Ketua Program Studi



Tia Nurapriyanti, S.Sos., M.IKom

Tangerang, 10 July 2025

Pembimbing



Suryadi Wardiana, M.I.Kom



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Kreativitas Membangkitkan Inovasi

August 22nd, 2025

Editor Explanation:

Dear Cicillia,

Thank you for your trust in our services.

Based on the text assessment on the submitted paper below:

Student Id : 20210400035
Faculty/Study Program : Social Sciences And Humanities/Communication Sciences
Title : Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Melessi Fajar Abadi
Type : Thesis

Turnitin suggests the similarity among your article with the articles in application are listed below:

Word Count	:	24259
Character Count	:	158713
Similarity Index	:	28%
Internet Source	:	23%
Publication	:	13%
Student Paper	:	14%
Exclude quotes	:	Off
Exclude bibliography	:	Off
Exclude matches	:	Off

This report provides results of literature similarity assessment, if the results show an unusually high percentage of similarity according to our institution's standard your supervisor(s) or ethic committee may re-examine your literature.

Thank you for your attention and cooperation.

Sincerely,

Shennv Avanuri Beata Sitiniak. S.S.. M.M.. M.Hum.

LAMPIRAN

KUESIONER

“PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MELESSI FAJAR ABADI”

Kuesioner Penelitian Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja pada PT Melessi Fajar Abadi

Halo rekan-rekan! Saya Cicillia Benedecta, mahasiswi Ilmu Komunikasi Universitas Buddhi Dharma. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Melessi Fajar Abadi.” Saya membutuhkan responden dengan kriteria:

1. Responden merupakan karyawan di PT Melessi Fajar Abadi
2. Telah bekerja minimal 6 bulan
3. Aktif dalam aktivitas komunikasi perusahaan

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pola komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Melessi Fajar Abadi. Saya mengharapkan kesediaan rekan-rekan untuk dapat berbagi informasi berdasarkan pengalaman serta pandangan pribadi anda.

Setiap jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan pengembangan penelitian ini.

Terima kasih atas waktu dan partisipasi anda yang sangat berharga!!

Nama Lengkap:_____

Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

Usia: _____

Lama Bekerja di PT Melessi Fajar Abadi:

- Kurang dari 6 bulan
- 6-12 bulan
- 1-3 tahun
- Lebih dari 3 tahun

Apakah Anda aktif dalam kegiatan organisasi perusahaan (seperti rapat tim, program kerja, pelatihan, dll)?

- Ya
- Tidak

PERNYATAAN	SKALA				
	1	2	3	4	5
1. Atasan saya memberikan instruksi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.					
2. Saya merasa mendapatkan informasi yang cukup mengenai kebijakan perusahaan dari atasan.					
3. Saya merasa bebas untuk memberikan umpan balik dan menyampaikan masalah kepada atasan saya.					
4. Atasan saya memberikan tanggapan yang baik terhadap masukkan dan umpan balik yang saya berikan.					
5. Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini.					
6. Interaksi antara staf dari berbagai divisi mendukung kerja sama yang lebih baik dalam pekerjaan saya.					
7. Saya merasa mudah untuk berkomunikasi dengan individu dari departemen lain meski tidak selevel.					

<p>8. Saya sering berkomunikasi dengan individu dari departemen lain untuk menyelesaikan tugas.</p> <p>9. Saya mendapatkan informasi yang jelas melalui saluran komunikasi resmi seperti email, memo, dan rapat.</p> <p>10. Prosedur komunikasi formal di Perusahaan ini membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>11. Saya bebas berkomunikasi dengan rekan kerja di luar saluran komunikasi formal.</p> <p>12. Komunikasi informal membantu saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.</p> <p>13. Saluran komunikasi seperti email efektif dalam menyampaikan informasi terkait tugas dalam perusahaan.</p> <p>14. Saya merasa grup whatsapp memfasilitasi komunikasi yang cepat dan efisien antara rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya.</p>					

MOTIVASI KERJA KARYAWAN					
PERNYATAAN	SKALA				
	1	2	3	4	5
1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti dan memberikan dampak positif bagi saya dan perusahaan.					
2. Tugas yang saya jalani di perusahaan ini memberi tantangan yang menarik bagi saya.					
3. Saya merasa bangga dengan apa yang sudah saya capai di perusahaan ini.					

<p>4. Saya merasa pekerjaan saya memiliki dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>5. Saya merasa perusahaan memberi saya ruang untuk mengembangkan karir saya.</p> <p>6. Saya merasa pujian dari atasan dan rekan kerja memberikan dorongan kepada saya untuk lebih semangat bekerja.</p> <p>7. Saya merasa diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya.</p> <p>8. Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk belajar hal-hal baru yang membantu saya berkembang secara profesional.</p> <p>9. Tunjangan kesehatan dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan memadai untuk kebutuhan saya.</p> <p>10. Lingkungan kerja saya membuat saya nyaman sehingga mendukung produktivitas saya.</p> <p>11. Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan mudah dipahami.</p> <p>12. Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan dalam satu Perusahaan.</p> <p>13. Atasan saya memberikan bimbingan yang baik dan mampu membangun hubungan yang baik dengan para karyawannya.</p> <p>14. Saya merasa aman dengan status pekerjaan saya di Perusahaan ini.</p>				

DATA TABULASI
HASIL KUESIONER VARIABEL X
(POLA KOMUNIKASI ORGANISASI)

No.	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	X-11	X-12	X-13	X-14
1	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	3 (Netral)	3 (Netral)	4 (Setuju)
2	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)
3	4 (Setuju)													
4	5 (Sangat Setuju)													
5	4 (Setuju)													
6	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	3 (Netral)						
7	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	3 (Netral)	3 (Netral)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	3 (Netral)	3 (Netral)	3 (Netral)	4 (Setuju)	4 (Setuju)
8	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)
9	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)
10	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)

24	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)
25	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)
26	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	5 (Sangat Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	5 (Sangat Setuju)	3 (Netral)	5 (Sangat Setuju)						
27	4 (Setuju)													
28	4 (Setuju)													
29	5 (Sangat Setuju)													
30	4 (Setuju)													

DATA TABULASI
HASIL KUESIONER VARIABEL Y
(MOTIVASI KERJA KARYAWAN)

No.	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y-13	Y-14
1	5 (Sangat Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	3 (Netral)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)
2	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)
3	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	3 (Netral)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	2 (Tidak Setuju)	2 (Tidak Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)	4 (Setuju)

