

RINGKASAN

Globalisasi dan MEA tidak dapat dihindari oleh Indonesia. Tantangan bagi Indonesia adalah bagaimana Indonesia dapat menanggapi perubahan, dapat bersaing dalam pasar bebas, dan dapat tetap mempertahankan kepribadian bangsa. Indonesia harus menghadapi tantangan tersebut agar Indonesia tidak tergilas dalam persaingan dan dampak negatif yang merugikan. Maka Indonesia perlu membentuk SDM yang berkualitas, yaitu yang cerdas, terampil, kreatif, inovatif, namun memiliki akar kepribadian bangsa yang kuat. Dalam upaya ini, dunia pendidikan sangat berperan; diperlukan guru-guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Bila komunikasi organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka motivasi kerja akan tinggi. McShane and Glinow menjelaskan bahwa *“along with supporting a learning orientation and intrinsically motivating job, companies foster creativity through open communication and sufficient resources”*. Seiring dengan mendukung orientasi belajar dan secara intrinsik memotivasi pekerjaan, perusahaan menumbuhkan kreativitas melalui komunikasi terbuka dan sumber daya yang memadai. McShane dan Glinow juga mengatakan bahwa, *“job satisfaction influences employee motivation but doesn’t affect performance in jobs where employees have little control over their job output (such as assembly-line work)”*. Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, namun tidak mempengaruhi kinerja mereka dimana karyawan memiliki sedikit kontrol atas pekerjaan mereka (seperti pekerjaan perakitan). Selanjutnya Pradhan dan Chopra mengungkapkan bahwa, *“Communication is effective, it tends to encourage better performance and job satisfaction. People understand their jobs better and feel more involved in them...”*. Komunikasi efektif akan cenderung mendorong kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja. Orang memahami pekerjaan mereka lebih baik dan merasa lebih terlibat dalam organisasi.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif-kausal dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pola hubungan variabel dengan

tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Setelah dilakukan uji coba instrumen, dari 40 butir pernyataan tentang motivasi kerja terdapat 39 pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,96. Sementara itu dari 40 pernyataan tentang komunikasi organisasi, terdapat 38 pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,96. Selanjutnya, dari 40 pernyataan tentang kepuasan kerja terdapat 39 pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,95. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif. Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan uji galat taksiran dengan menggunakan teknik *lilliefors* dan uji linearitas. Sementara itu, pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel *eksogen* terhadap *endogen* dapat dilihat dari koefisien jalur.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah menduga bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil, koefisien korelasi (r_{13}) sebesar 0,250 dan koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,300. Dengan demikian komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hipotesis kedua penelitian ini adalah menduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil, koefisien korelasi (r_{23}) sebesar 0,278 dan koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,227. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah menduga bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil, koefisien korelasi (r_{12}) sebesar 0,270 dan koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,270. Ini berarti komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, implikasi penelitian ini adalah upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui upaya peningkatan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja.