

Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor

Nabila Ahlakania

Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia'

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 30, 2024
Revised June 08, 2024
Accepted June 12 2024
Available online 28 June 2024

Kata Kunci:

Komunikasi; Pola Komunikasi Organisasi;
Motivasi Kerja

Keywords:

Communication; Organizational
Communication Patterns; Work Motivation



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by
Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Komunikasi dalam suatu organisasi dilakukan untuk menggerakkan aktivitas di dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, aspek yang paling penting dan harus diperhatikan ialah motivasi pegawai. Indikator motivasi pegawai diukur dengan Teori Hierarki Motivasi yang dijelaskan oleh Abraham Maslow, terdapat lima kategori yaitu fisiologis, keselamatan atau keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Riset ini bertujuan menganalisis Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor. Metode penelitian dengan deskriptif kuantitatif berlokasi di Kantor Kecamatan Tajurhalang Jl. Manunggal No.1 Tajurhalang, Kabupaten Bogor. Teknik yang digunakan ialah teknik *Nonprobability sampling* menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Responden yang dijadikan sampel penelitian ialah seluruh pekerja kantor kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor yang berjumlah 40. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Pola Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu sejumlah 11,2%. Kesimpulannya Pola komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang didapatkan yaitu mendapatkan nilai skor rata-rata responden yang cukup baik.

ABSTRACT

Communication in an organization is carried out to drive activities within the organization. Therefore, the most important aspect that must be considered is employee motivation. Employee motivation indicators are measured using the Motivation Hierarchy Theory proposed by Abraham Maslow, there are five categories, namely physiological, safety or security, social, appreciation and self-actualization. This research aims to analyze the influence of organizational communication patterns on employee work motivation at the Tajurhalang District Office, Bogor Regency. This research used quantitative descriptive methods at the Tajurhalang District Office, Jl. Manunggal No.1 Tajurhalang, Bogor Regency. The data collection technique used is a nonprobability sampling technique with a sampling method, namely saturated samples. The respondents used as research samples were all 40 employees of the Tajurhalang subdistrict office, Bogor Regency. The results of this research show that the influence of the variable Organizational Communication Pattern (X) simultaneously on Work Motivation (Y) is 11.2%. In conclusion, organizational communication patterns have a significant effect on work motivation, with the results of the respondents' average scores being quite good.

PENDAHULUAN

Komunikasi dalam suatu organisasi dilakukan untuk menggerakkan aktivitas di dalam organisasi tersebut. Interaksi penting bagi kehidupan khususnya dalam organisasi, karena dalam organisasi membutuhkan interaksi antara atasan, rekan sekerja maupun bawahan.

untuk menggabungkan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu. Apapun bentuk atau bidang kegiatannya, selalu membutuhkan komunikasi untuk berbagi dan menyebarkan informasi sebagai langkah untuk mencapai tujuan utamanya. Komunikasi yang berjalan tidak baik, bisa dapat menimbulkan konflik antara pemimpin dan juga pegawainya (Renistianah, 2020).

Pada Instansi pemerintahan, sudah seharusnya komunikasi harus berjalan efektif, namun terdapat beberapa problematika yang muncul pada instansi tersebut, seperti halnya di kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Permasalahan-permasalahan yang dihadapi pada instansi ini yaitu adanya *miscommunication* atau kurangnya informasi saat melaksanakan pekerjaan. Misalnya, ada surat masuk yang datang dari luar (pihak luar), akan tetapi surat tersebut tidak langsung diberitahukan kepada yang bersangkutan sehingga menyebabkan kekeliruan terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu, terdapat juga pekerjaan yang bukan dikerjakan oleh penanggung jawabnya sendiri sehingga harus dikerjakan orang

lain. Adapun, hal lain menyangkut dengan kondisi kantor, perlu dukungan yang lebih terkait fasilitas yang kurang layak, kondisi eksisting kantor kecamatan Tajurhalang sudah tidak layak sebagai kantor pemerintahan, hal ini diperlukannya revitalisasi kantor kecamatan.

Dalam mencapai tujuan keberhasilan di suatu instansi, hal tersebut sangat bergantung dari semangat pegawai yang ada di organisasi tersebut. Suatu organisasi bisa dapat permasalahan internal yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang kian menurun. Maka dari itu, bila terdapat pegawai yang kinerjanya rendah maka sangat berpengaruh dengan daya cipta bekerja di suatu organisasi.

Pada tempat institusi, setiap pegawai dituntut untuk siap melakukan perbaikan jika terdapat masalah, perubahan, dan peningkatan di masing-masing bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, aspek yang paling penting dan harus diperhatikan ialah motivasi pegawai (Tabarok, 2021).

Motivasi kerja pegawai berkaitan erat dengan kebutuhan pegawai. Motivasi pegawai ditentukan oleh tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, jika kebutuhannya dalam bekerja telah terpenuhi. Indikator motivasi pada penelitian ini memakai teori yang diungkap oleh Abraham Maslow. Berdasarkan uraian diatas, peneliti memilih penelitian ini guna memahami Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

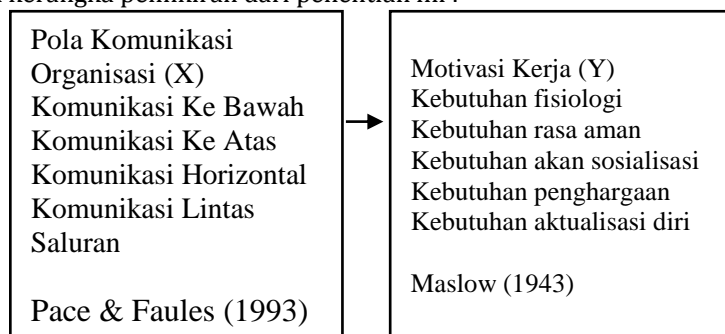
Pace & Faules (2013) dalam bukunya "Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan" arah formal aliran informasi dalam organisasi dibagi menjadi empat:

1. Komunikasi ke Bawah
Kegiatan interaksi ini terjadi adanya pelaku komunikasi (atasan) yang memberikan informasi kepada bawahannya
2. Komunikasi ke Atas
Kegiatan komunikasi ini terjadi dari tingkat bawahan ke yang lebih tinggi (atasan).
3. Komunikasi Horizontal
Keterlibatan interaksi ini terjadi adanya komunikasi antara rekan kerja yang setara.
4. Komunikasi Lintas-Saluran
Komunikasi lintas-saluran merupakan hal yang layak. Hal ini terjadi karena adanya interaksi yang menyilang. Misalnya, adanya informasi dari bagian humas ke bagian keamanan.

Kekuatan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan ialah motivasi kerja. Setiap orang tentunya memiliki motivasi yang beragam (Wibowo, 2016). Dalam Ruliana (2016) berdasarkan Abraham Maslow kebutuhan manusia ada lima, ialah:

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*).
Keperluan makhluk sosial yang mendasar adalah keperluan untuk tetap hidup.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).
Kepentingan untuk diri sendiri dari ancaman fisik maupun kehilangan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosialisasi (*social needs or affiliation*).
Manusia sebagai makhluk sosial pasti memerlukan interaksi dengan orang lain agar merasa dirinya tidak sendiri dan mempunyai teman maupun komunitas dalam kelompok sosial.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*).
Keinginan ini bertujuan untuk diakui orang lain atas prestasinya, misalnya disegani, dihormati, dipuji prestasinya maupun produktif dalam pekerjaannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).
Keinginan mengembangkan diri sendiri untuk bisa menggapai cita-citanya.

Berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Teoritis (Sumber: Data Olahan Peneliti)

Berlandaskan uraian diatas, maka terdapat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pola komunikasi organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor?

Tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Mengetahui pola komunikasi organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor.
2. Mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor.
3. Menganalisis pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor.

H_0 : Pola Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh nyata terhadap Motivasi Kerja

H_1 : Pola Komunikasi Organisasi "X" berpengaruh nyata terhadap Motivasi Kerja "Y"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif, riset digunakan untuk meriset populasi maupun sampel yang dimana menggunakan instrument untuk mengukur penelitian yang bersifat statistik, bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan dari awal. Hipotesis bisa diterima atau ditolak, Sugiyono (2019).

Populasi dalam penelitian ini ialah semua pekerja instansi kecamatan Tajurhalang, berjumlah 40 orang. Metode pengambilan sampel yaitu teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode sampel jenuh. Responden yang dijadikan sampel berjumlah 40 orang dimana semua pekerja dijadikan sampel.

Dari sampel yang sudah diambil, peneliti memiliki 40 responden dengan 29% perempuan dan 71% laki-laki. Persentase usia 12% berada di antara usia 20-29 tahun, 25% usia 30-39 tahun, 29% usia 40-49 tahun, dan 34% usia 50-58 tahun.

Teknik pengumpulan data dengan data primer dan data sekunder. Data primer menggunakan data terbaru diperoleh peneliti melalui pihak pihak pertama melalui kuesioner. Data sekunder didapatkan melalui peneliti terdahulu, buku dan internet.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert, menghitung variabel yang diteliti ke dalam beberapa indikator yang kemudian dirangkai dalam instrumen pertanyaan atau pernyataan. Terdapat empat poin skala dalam skala Likert, diantaranya: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, (4) Sangat Setuju.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas penelitian dilakukan bertujuan mengetahui keabsahan (validitas) setiap item pernyataan. Berikut Uji validitas variabel Pola Komunikasi Organisasi dan variabel Motivasi Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Variabel	Butir	R_{hitung}	Ket.
Pola Komunikasi Organisasi	X1	0,527	Valid
	X2	0,493	Valid
	X3	0,490	Valid
	X4	0,729	Valid
	X5	0,560	Valid
	X6	0,516	Valid
	X7	0,465	Valid
	X8	0,500	Valid
	X9	0,662	Valid
	X10	0,536	Valid
	X11	0,570	Valid
	X12	0,611	Valid
	X13	0,469	Valid
	X14	0,653	Valid
	X15	0,483	Valid
	X16	0,655	Valid
	X17	0,517	Valid
	X18	0,467	Valid
	X19	0,453	Valid
	X20	0,506	Valid
Motivasi	Y1	0,553	Valid

Kerja	Y2	0,649	Valid
	Y3	0,493	Valid
	Y4	0,596	Valid
	Y5	0,524	Valid
	Y6	0,454	Valid
	Y7	0,781	Valid
	Y8	0,659	Valid
	Y9	0,719	Valid
	Y10	0,696	Valid
	Y11	0,823	Valid
	Y12	0,608	Valid
	Y13	0,720	Valid
	Y14	0,509	Valid
	Y15	0,494	Valid
	Y16	0,467	Valid
	Y17	0,651	Valid
	Y18	0,638	Valid
	Y19	0,689	Valid
	Y20	0,586	Valid
	Y21	0,783	Valid
	Y22	0,615	Valid
	Y23	0,451	Valid
	Y24	0,769	Valid
	Y25	0,529	Valid

Didapatkan hasil dari pengujian validitas, terdapat 2 variabel yang terdiri dari 45 pernyataan. Dalam menentukan pernyataan yang valid maupun tidak, tentunya harus mencari nilai r table terlebih dahulu. Didapatkan r tabel dalam penelitian ini ialah 0,263, dengan rumus $dk=N-2$ yaitu $40-2 = 38$ (0,263), yakni semua dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan menilai koheren atau tidak dalam penelitian tersebut antara variable x dan y. Hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Pola Komunikasi Organisasi
(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	20

Uji Reliabilitas pada Pola Komunikasi Organisasi Reability Statistics Cronbach's Alpha sebesar $0,850 > 0,60$. Hal ini melebihi dari batas Nilai Koefisien yang bisa dinyatakan bahwa kuesioner dinyatakan bagus sekali atau dapat dikatakan sangat reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
(Sumber: Data Olahan Peneliti)

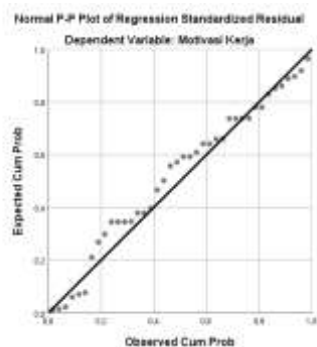
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	25

Didapatkan hasil bahwa data di atas *Reliability Statistics Cronbach's Alpha* sebesar $0,930 > 0,60$. Hal ini melebihi dari batas Nilai Koefisien, dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam variable ini bagus sekali atau sangat reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Normalitas

Uji ini bermaksud mengetahui kedua variable terikat maupun variable bebas memiliki distribusi normal atau sebaliknya.



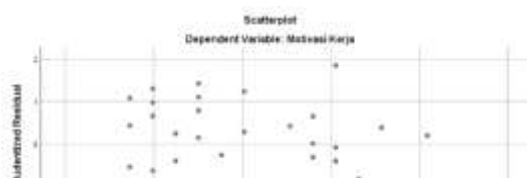
est

(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Didapatkan hasil pada *Output SPSS P-Plot Test* di atas, dapat disimpulkan bahwa gambar diatas berdistribusi normal karena titik-titik menyebar di garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk mencari tahu apakah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang satu ke pengamatan lainnya tetap disebut homoskedastisitas, apabila beda dinyatakan heterokedastisitas (Ghozali, 2017).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Sumber: Data Olahan Peneliti)

Terdapat hasil bahwa pada gambar diatas terlihat titik-titik menyebar beracakan. Dapat dinyatakan penelitian memenuhi syarat penelitian yang baik karena tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Linieritas

Ghozali (2017) Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah uji pada variable ini mempunyai ikatan yang lurus atau sebaliknya. *Test of linearity* dapat digunakan dalam uji ini. Kriteria nilai pada *linearity* > 0,05, maka dapat diartikan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4. Output Uji Linearitas (Sumber: Data Olahan Peneliti)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Pola Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	139,519	12	11,627	1,067	,423
		Linearity	48,437	1	48,437	4,447	,044
		Deviation from Linearity	91,082	11	8,280	,760	,674
Within Groups			294,081	27	10,892		
Total			433,600	39			

Berlandaskan uji linearitas di atas, didapatkan nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,674 > 0,05. maka terdapat hubungan yang searah antara pola komunikasi organisasi dengan motivasi kerja.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Bertujuan untuk menduga pengharapan berdasarkan data masa lalu dengan masa yang mendatang untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

Tabel 5. Output Analisis Regresi Linier Sederhana (Sumber: Data Olahan Peneliti)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error			Beta	
1	(Constant)		56,702	8,431	6,725	,00
	Pola Komunikasi Organisasi		,288	,132	,334	2,186

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai koefisien X (Pola Komunikasi Organisasi) Sebesar 0,288 dapat dinyatakan pada bertambahnya satu nilai Pola Komunikasi Organisasi (X), maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,288. Terdapat pengaruh antara variable x dan y, karena koefisien regresi bernilai baik.

Uji T

Dapat dikatakan nilai t hitung lebih besar > dari t tabel maka variabel Independent (X) terhadap variabel dependent (Y) berpengaruh. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil < dari t tabel maka tidak ada pengaruh variabel (X) dengan variabel (Y).

Tabel 6. Output Analisis Uji T (Sumber: Data Olahan Peneliti)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error			Beta	
	(Constant)		56,702	8,431	6,725	,000
	Pola Komunikasi Organisasi		,288	,132	,334	2,186

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji T pada tabel di atas, memiliki nilai T_{hitung} 2,186 dan nilai T_{tabel} 2,024. Sehingga, $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,186 > 2,024) dan nilai sig 0,035 < 0,05, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ketetapan variabel independen terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F

Jika signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 berarti variabel independen (X) mempunyai keunggulan dibandingkan variabel dependen (Y). Jika signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 berarti variabel independen tidak mempunyai keunggulan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Output Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regress ion	48,437	1	48,437	4,77 9	,035 b
	Residua l	385,163	38	10,136		
	Total	433,600	39			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pola Komunikasi Organisasi

Hitungan Uji f, diketahui nilai F_{hitung} 4,779 dan nilai F_{tabel} 4,098. Maka, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,779 > 4,098$) dan nilai sig $0,035 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diartikan bahwa ada tarikan yang signifikan antara Pola Komunikasi Organisasi (X) secara bersama-sama dengan Motivasi Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada awalnya menghitung kekuatan untuk merepresentasikan variasi independen.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi
(Sumber: Data Olahan Peneliti)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,334 a	,112	,088	3,18369

a. Predictors: (Constant), Pola Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel di atas diperoleh nilai $R^2 = 0,112 = 11,2\%$ ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan dengan sumbangan pengaruh sebesar 11,2% mengenai variabel dependen dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak relevan dengan penelitian ini.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian "Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai di Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor" sebagai berikut:

1. Pola Komunikasi Organisasi di kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor, berdasarkan hasil skor nilai rata-rata yaitu 3,20 yang menunjukkan nilai baik. Nilai tertinggi didapatkan pada indikator komunikasi ke atas yaitu 3,42 dengan kategori sangat baik. Artinya para pegawai kantor Kecamatan Tajurhalang dapat melakukan aktivitas komunikasi dan berbagi informasi dari pemimpin atau atasan dalam pemberian tugas untuk melakukan pekerjaan.
2. Motivasi Kerja di Kantor Kecamatan Tajurhalang, Kabupaten Bogor, mendapatkan skor rata-rata yaitu 2,98 menunjukkan nilai yang baik. Nilai tertinggi didapatkan pada indikator kebutuhan akan sosialisasi yaitu 3,21 dengan kategori baik. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat terpenuhi sehingga secara keseluruhan bernilai baik sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dimiliki masing-masing individu.
3. H_1 dapat diterima yang artinya terdapat pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja. Uji Koefisien Determinasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS Versi 25 dengan didapat nilai yaitu 0,112, hal ini berarti sumbangan pola Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 11,2% dan selebihnya 88,8% terdapat faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

SARAN

Terdapat beberapa saran dalam hasil penelitian ini mengenai Pola komunikasi dan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Tajurhalang, sebagai berikut:

1. Pada variabel pola komunikasi organisasi (X) terdapat skor rata-rata yang rendah indikator komunikasi Lintas Saluran atau bagian satu ke bagian lainnya dengan skor rata-rata sebesar 2,95. Maka, pegawai

- harus bisa memberikan solusi dari setiap bagian dalam organisasi terkait arahan dari atasan, pemberian informasi dan dapat menyelesaikan masalah.
2. Pada variabel Motivasi Kerja (Y) terdapat skor rata-ran yang rendah yaitu pada indikator kebutuhan rasa aman, mendapatkan hasil skor rata-ran yaitu sebesar 2,76. Maka, perlunya dari pihak Kecamatan Tajurhalang memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan diri agar pegawai dapat memenuhi kebutuhan rasa aman.
 3. Untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebaiknya pemimpin dapat memberikan fasilitas dan suasana yang nyaman serta kondusif dan dapat memberikan penghargaan atau pujian, maka pegawai akan terasa lebih termotivasi.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Mukarom, Z. (2021). *Teori-teori Komunikasi Berdasarkan Konteks*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pace, & Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Unaradjan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Angriana, W. R. (2018). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Tallo kota Makassar. *Washiah*. <https://core.ac.uk/download/pdf/198224007.pdf>
- Chieristian, G, & Candraningrum, D. A. (2018). Pengaruh pola aliran komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan (studi kasus pada divisi IT di Blibli.com). *Koneksi*. <https://doi.org/10.24912/kn.v2i2.3908>
- Okiandi, I. (2016). Komunikasi organisasi di kantor kecamatan Cisu kabupaten Sumedang. *Ru Fisip*. <http://repository.unsap.ac.id/index.php/fisipunsap/article/view/48>
- Renistianah, R. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN APJ Mojokerto. *Journal of Chemical Information and Modeling*. https://www.academia.edu/download/35613010/JURNAL_-_RISKA_RENISTIANAH_0710023110.pdf.
- Tabarok, E. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada unit kegiatan mahasiswa seni religius UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Etheses Uin Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/33910>
- Wibowo, I., & Herlina, M. (2020). Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di restaurant & café Al Zein. *PANTAREI*. <https://jom.fikom.budiluhur.ac.id/index.php/Pantarei/article/view/515>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Sensus penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. <https://bogorkab.bps.go.id>
- Kecamatan Tajurhalang. (2021). *Susunan organisasi dan tata kerja*. Kecamatan Tajurhalang. <https://kecamatantajurhalang.bogorkab.go.id/>