



**PENGARUH POLA KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA
Tbk, KANTOR CABANG PEMBANTU PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Pengajuan
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

SYARIFUDDIN
NIM. 13 220 0086

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**PENGARUH POLA KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA
Tbk, KANTOR CABANG PEMBANTU PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Pengajuan
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

SYARIFUDDIN
NIM. 13 220 0086

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

Dr. H. SUPTEK MULIA HARABAP, M.Ag
NIP. 19720113 200312 1 003

AZWAN HAMID, MA
NIP. 19660713 201503 1 005

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdi, Kecamatan Siring, Padangsidempuan 22733
 Telp. (0634) 24022



Lampiran Skripsi
 dr. SYARIFUDDIN
 Lampiran 1 - 7 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 15 Oktober 2017

PENGARUH POLA KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, KANTOR CABANG PEMBANTU PANYABUNGAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Pengajuan Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.

Oleh:

SYARIFUDDIN
NIM. 13 220 0086

Pembimbing I

Dr. H. SUMPER MULIA HARAHAP, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

Pembimbing II

AZWAR HAMID, MA
NIP. 19860311 201503 1 005

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
 PADANGSIDIMPUAN**

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. SYARIFUDDIN

Lampiran : 7 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 19 Oktober 2017

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

Di

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n SYARIFUDDIN yang berjudul: **"Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan."** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. H. Sumper Mulia Harabap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

Pembimbing II

Azwar Hamid, MA
NIP. 19860311 201503 1 005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SYARIFUDDIN
NIM : 13 220 0086
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 19 Oktober 2017
Pembuat Pernyataan,



SYARIFUDDIN
NIM. 13 220 0086

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Syarifuddin
Nim : 13 220 0086
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 19 Oktober 2017
Yang menyatakan,



**SYARIFUDDIN
NIM. 13 220 0086**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Syarifuddin
NIM : 13 220 0086
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi
Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,
Kantor Cabang Pembantu Panyabungan

Ketua

Sekretaris

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Anggota

1. Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

2. Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

3. Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

4. Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/ Tanggal : Rabu/ 1 November 2017
Pukul : 08.00 s/d 11.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 77,75 (B)
IPK : 3,64
Predikat : Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5SihitangPadangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH POLA KOMUNIKASI TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA TBK, KANTOR CABANG
PEMBANTU PANYABUNGAN**

NAMA : SYARIFUDDIN
NIM : 13 220 0086

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 15 November 2017

Dekan,



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Syarifuddin
NIM : 13 220 0086
Judul Skripsi : Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.
Kata Kunci : Komunikasi Vertikal, Komunikasi Informal, Motivasi Karyawan.

Latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah dalam proses pola komunikasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan, baik komunikasi yang terjadi antara atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, begitu juga komunikasi antara sesama bawahan yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan, hal ini sangat mungkin terjadi dikarenakan kuatnya tekanan kerja di dalam perbankan. Rumusan masalah yang dijadikan tujuan utama dalam penelitian ini antara lain: Apakah pola komunikasi vertikal dan informal berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan, apakah pola komunikasi vertikal dan informal berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh antara komunikasi vertikal dan komunikasi informal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan baik secara parsial ataupun simultan. Dimana landasan teori permasalahan yang diteliti yakni teori-teori yang menyangkut variabel terikat dan variabel bebas. Dimulai dengan motivasi, tujuan motivasi, motivasi dalam islam, pola komunikasi, proses pola komunikasi, fungsi pola komunikasi, dan pola komunikasi dalam Al-Quran.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (*R square*). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan yang berjumlah 17 orang dan sekaligus menjadi sampel penelitian. Sedangkan instrument pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, komunikasi vertikal memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,233 > 2,131$) dan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$ artinya komunikasi vertikal memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Komunikasi informal memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,011 < 2,131$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,991 > \alpha$ ($0,05$), artinya komunikasi informal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menyatakan bahwa komunikasi vertikal dan komunikasi informal memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,585 > 3,739$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,010 < \alpha$ ($0,05$) artinya komunikasi vertikal dan komunikasi informal secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan. Bapak Drs. H. Irwan Shaleh Dalimunthe, M.A, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E, M.Si, Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor I, II, dan III.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan. Bapak Dr. Darwis

Harahap, S.Hi., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Ibu Nofinawati, MA selaku Sekretaris jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Pembimbing I dan Bapak Azwar Hamid, MA selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
6. Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku Pembimbing Akademik peneliti mulai dari Semester I (satu) sampai dengan Semester VIII (delapan) yang dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa untuk keluarga tercinta (Ayahanda Ali Arfan Nasution, Ibunda Ermida Daulay, adik-adikku Sarwedi Nasution, Rahmat Nasution, Yusuf Rahman Nasution), yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi

peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT.

8. Untuk teman-teman PS-2 Angkatan 2013 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.
9. Untuk semua sahabat-sahabat yang telah memberikan motivasi dan yang tidak bosan-bosannya memberikan saran kepada peneliti. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, Oktober 2017
Peneliti,

SYARIFUDDIN
NIM. 13 220 0086

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathahdanya	Ai	a dan i
	fathahdanwau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhirkatanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah di transliterasikan dengan a postrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arab nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL/SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	iv
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	11
D. Definisi Operasional Variabel	11
E. Rumusan Masalah.....	12
F. Tujuan Penelitian	13
G. Kegunaan Penelitian	13
H. Sistematika Pembahasan	14
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	17
1. Motivasi	17
a. Kebutuhan Fisiologis	18
b. Kebutuhan Akan Rasa Aman.....	20
c. Kebutuhan Sosial.....	20
d. Kebutuhan Akan Penghargaan.....	21
e. Kebutuhan Akan Merealisasikan Diri	22
2. Tujuan motivasi.....	23
3. Motivasi dalam islam	24
4. Pola Komunikasi	25
5. Proses Pola Komunikasi	30
6. Fungsi pola komunikasi.....	31
7. Pola komunikasi Dalam AlQuran	31
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
B. Jenis Penelitian	39
C. Populasi Dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
D. Sumber Data	41
E. Instrumen Pengumpulan Data	41
1. Observasi	42
2. Teknik Angket	42
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	45
G. Analisis Data	46
1. Uji Normalitas	46
2. Uji Linearitas	46
3. Uji Multikolinearitas	47
4. Uji Heterokedastisitas	47
5. Analisis Regresi Berganda	48
6. Uji t	49
7. Uji f	49
8. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan	51
1. Sejarah	51
2. Visi dan Misi	52
3. Struktur Organisasi	52
B. Gambaran Umum Responden	54
C. Hasil Analisis Data	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas	57
3. Teknik Analisi Data	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinearitas	59
c. Uji Linearitas	60
d. Uji heterokedastisitas	62
e. Analisis Regresi Berganda	63
f. Uji t	64
g. Uji f	65
h. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)	66
D. Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran-Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel	11
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel III.1 Penetapan Skor.....	43
Tabel III.2 Kisi-kisi Kuesioner Komunikasi Vertikal	43
Tabel III.3 Kisi-kisi Kuesioner Komunikasi Informal.....	43
Tabel III.4 Kisi-kisi Kuesioner Motivasi Karyawan	43
Tabel IV.1 Karakteristik Responden	54
Tabel IV.2 Uji Validitas Komunikasi Vertikal (X_1)	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Komunikasi Informal (X_2)	56
Tabel IV.4 Uji Validitas Motivasi Karyawan (Y)	56
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas Komunikasi Vertikal (X_1)	57
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Komunikasi Informal (X_2).....	58
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas Motivasi Karyawan (Y).....	58
Tabel IV.8 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	59
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.10 Uji Linearitas Komunikasi Vertikal (X_1).....	61
Tabel IV.11 Uji Linearitas Komunikasi Informal (X_2).....	61
Tabel IV.12 Uji Heterokedastisitas.....	62
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel IV.14 Uji t.....	64
Tabel IV.15 Uji F.....	65
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	37
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset keunggulan kompetitif suatu perusahaan untuk dapat terus berjalan dalam persaingan yang semakin ketat adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya dipandang sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai untuk pencapaian tujuan saja, tetapi dalam perkembangan ekonomi, manusia juga perlu diberdayakan agar mampu menjadi sumber daya yang berkualitas dan terlatih dalam kinerja melalui pelatihan pengembangan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guna mencapai visi dan misi suatu perusahaan secara optimal.¹

Di dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang dapat diatur dan dikombinasikan dengan sumber daya lainnya. Pengelolaan organisasi atau perusahaan akan melibatkan berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud dikategorikan dalam empat tipe yaitu sumberdaya manusia, keuangan, fisik, dan informasi.² Namun, dari keempat tipe sumber daya tersebut, aspek manusia (sumber daya manusia) dinilai sebagai aspek paling

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 68.

²Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin, *Organizational Behavior: Managing People and Organization*, 9th ed. (New Tech Park: Cengage Learning, 2010), Dialihbahasakan Diana Angelica, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, edisi ke- 9 (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hlm. 7.

penting, karena tanpa SDM sumber daya organisasi lainnya tidak akan dapat menjalankan produktivitas usahanya tanpa adanya komunitas karyawan yang berkompeten dan berdedikasi tinggi.

Salah satu persoalan yang mendapat perhatian dalam setiap perusahaan adalah bagaimana memahami kebutuhan dan faktor pendorong dari setiap individu untuk bekerja maksimal menjadi salah satu penentu dan keberhasilan dari suatu perusahaan, sebab dalam kenyataannya dorongan dari setiap orang sulit untuk dipahami. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi setiap perusahaan. Namun betapun sulitnya memprediksi masalah karyawan, pelaksanaan motivasi dalam suatu perusahaan haruslah dianggap perlu untuk dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan dalam buku karangan Malayu S.P Hasibuan bahwa: “Motivasi ditujukan pada sumber daya manusia yang membahas tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.”³

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pimpinan harus dapat melaksanakan hubungan yang dapat menimbulkan dorongan kerja bagi karyawannya. Hubungan kerja yang baik akan menimbulkan suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi karyawan. Kemudian di dalam suatu perusahaan pada umumnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang karyawan yaitu seperti faktor ingin pengakuan atas

³Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 141.

prestasinya, keinginan untuk lebih meningkat dari segi kedudukan, kondisi sarana dan prasarana, kompensasi yang memadai, dan jaminan kerja.⁴

Motivasi karyawan dalam bekerja dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Di mana manajer berjuang memotivasi orang-orang dalam perusahaan untuk berkinerja dengan tingkat tinggi guna memberikan kontribusi positif pada misi perusahaan. Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi tersebut, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik, efektif, memiliki materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk mendukung pekerjaannya.⁵

Dalam perkembangan perubahan modernisasi maka seringkali kita menjumpai banyak gejala tuntutan karyawan terhadap perusahaan seperti dalam hal kompensasi. Ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang sensitif dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal itu tidak akan terjadi seandainya hubungan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan berjalan dengan baik, maka secara otomatis segala ganjalan yang ada dalam diri karyawan baik secara individu ataupun menyeluruh dapat diketahui. Dengan diketahuinya permasalahan yang terjadi di dalam diri bawahan maka pimpinan dapat memberikan alternatif jalan keluar yang baik. Sehingga para karyawan merasa mendapat perhatian dari perusahaan yang akan mendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), hlm.116-120.

⁵Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin, *Op. Cit.*, hlm. 87.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan pada intinya tidak terlepas dari komunikasi karena merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.⁶ Kegiatan-kegiatan dalam usaha penanganan suatu perusahaan tidak lepas dari suatu pola komunikasi, realitas membuktikan bahwa komunikasi terjadi dalam konteks aneka pekerjaan manusia organisasional, apaun bentuk dan jenis pekerjaan itu.⁷ Karena komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan eksternal, seperti komunikasi antara atasan dengan bawahan ataupun komunikasi suatu perusahaan dengan lingkungan luarnya.⁸

Terdapat dua unsur penting yang harus diperhatikan di sebuah perusahaan yaitu antara pemimpin dan yang dipimpin. Proses komunikasi yang baik antara keduanya menentukan keberhasilan komunitas di dalam suatu perusahaan. Di antara kedua belah pihak tersebut harus ada *two way communications* atau komunikasi dua arah dengan kata lain komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan kerjasama dengan harapan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi dan kelompok guna mencapai

⁶John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, 7th ed. (New York: The McGraw-Hill Companies, 2005), Dialihbahasakan Dharma Yuwono, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, edisi ke- 7 (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 115.

⁷Sudarwan Damin, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT. Aneka Cipta, 2012), hlm. 102.

⁸Arni Muhamad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 66.

tujuan perusahaan. Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan, maka seorang pemimpin, manajer memerlukan pola komunikasi dan kerja sama yang baik, dimana interaksi diantara bagian-bagian itu berjalan secara harmonis dan pasti.⁹

Dalam proses mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya komunikasi organisasi. Karena dapat dikatakan organisasi tanpa komunikasi ibarat sebuah mobil yang di dalamnya terdapat rangkaian alat-alat otomotif yang terpaksa tidak berfungsi karena tidak ada aliran fungsi antara satu dengan yang lain. Komunikasi merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antara bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi.¹⁰

Komunikasi organisasi yang terlihat dari hubungan antara pengurus organisasi dengan anggota-anggotanya dapat menumbuhkan adanya saling keterbukaan dalam menghadapi situasi sulit yang dialami oleh suatu perusahaan. Dengan keterbukaan dalam melibatkan anggota dan di dukung oleh iklim organisasi yang hangat, partisipasi anggota untuk terlibat dalam masalah-masalah yang dihadapi perusahaan sangat dimungkinkan. Keterlibatan anggota dalam memecahkan masalah organisasi akan memudahkan pengurus untuk mengkoordinasikan strategi-strategi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.¹¹

⁹*Ibid*, hlm. 3.

¹⁰Redi Panuju, *Komunikasi Organisasi dari Konseptual Teoritis ke Empirik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm.1- 2.

¹¹*Ibid*

Disamping itu komunikasi yang baik akan memberikan ataupun menumbuhkan motivasi, ia menumbuhkan rasa berpartisipasi, membangkitkan perhatian yang besar akan pekerjaan, membagi informasi untuk perhatian dan keuntungan timbal balik, dan memberi dorongan vital bagi seorang pegawai bahwa ia masuk golongan. karena melalui komunikasi ini akan tersampaikan rencana-rencana, kebijakan-kebijakan, saran dan pendapat yang akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mengetahui bagian dari tanggung jawabnya.¹²

Meskipun semua organisasi seperti perusahaan harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak demi mencapai tujuannya, perlu diketahui bahwa pendekatan yang dipakai antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya berbeda-beda. Bagi perusahaan berskala kecil yang hanya memiliki beberapa karyawan, penyampaian informasi dapat dilakukan secara langsung kepada karyawannya. Berbeda dengan perusahaan dengan skala besar, maka penyampaian informasi menjadi hal yang cukup rumit. Disinilah akan terjadi yang namanya pola komunikasi, baik pada perusahaan dengan skala kecil ataupun besar.¹³

Pola komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi formal dan informal, Komunikasi formal ini terbagi lagi menjadi 3 bagian yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.¹⁴ Komunikasi vertikal merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dari atas

¹²George R. Terry and Leslie W. Rue, *Dasar- Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 2013

¹³Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, edisi ke- 3 (Jakarta: Erlanga, 2006), hlm. 39.

¹⁴*Ibid*, hlm. 40.

ke bawah dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik. Kemudian komunikasi horizontal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang sama. Komunikasi ini berlangsung dengan cara tatap muka ataupun media elektronik seperti telepon, ataupun melalui pesan tertulis. Dan terakhir komunikasi diagonal yang sering juga disebut komunikasi silang. Berlangsung dari seseorang kepada orang lain dalam posisi yang berbeda. Dalam arti pihak yang satu tidak berada pada jalur struktur yang lain.¹⁵

Begitu juga dengan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan dalam perwujudan visi misi dan tujuan perusahaannya, seluruh karyawannya tentu tidak akan terlepas dari suatu proses yang disebut komunikasi. Tetapi dalam kenyataannya masalah pola komunikasi senantiasa muncul dalam suatu perusahaan, begitu juga di dalam proses pola komunikasi di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan. Dimana permasalahan-permasalahan yang lazim dihadapi perusahaan umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara sesama karyawan.

Seperti yang terlihat dari hasil pengamatan peneliti selama melaksanakan praktik magang di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan mulai tanggal 25 Oktober s/d 23 November 2016. Beberapa masalah tersebut seperti dalam proses

¹⁵Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* (Bandung: PT. Remaja Rosadakarya), hlm. 123- 125.

penyampaian perintah dari atasan kepada bawahan kurang dapat dipahami secara maksimal dan tidak jarang karena cara penyampaian pesan komunikasi yang kurang baik sehingga menyinggung perasaan bawahan yang akan berpengaruh terhadap hubungan emosional, kondisi psikologis dan mental masing- masing individu yang dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Kemudian komunikasi dari bawahan kepada atasanpun juga demikian dikarenakan bawahan terkadang tidak ingin memperpanjang suatu persoalan sehingga hanya menginformasikan yang baik-baik saja walaupun sebetulnya ada keluhan yang ingin disampaikan dikarenakan tekanan pekerjaan di perbankan yang cukup kuat.¹⁶

Begitu juga dengan komunikasi yang terjadi antara sesama bawahan juga tidak jarang terjadi *miss* komunikasi yang disebabkan pola komunikasi horizontal dan informal lebih mendominasi di dalam kegiatan komunikasi karyawan di bagian bawah yang mengakibatkan para karyawan lebih percaya dengan informasi yang berasal dari desas-desus ataupun rumor dibandingkan dengan informasi dari manajer. Sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat menjadi memakan waktu lebih banyak.¹⁷

Sehingga tanpa di sadari pola komunikasi yang berjalan dalam PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan di dalamnya berjalan tidak begitu efektif dan efisien. Karyawan pada PT. Bank Muamalat

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Lukman, Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan, tanggal 10 November 2016

¹⁷ *Ibid*

Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan cenderung memilih berkomunikasi dengan sesama rekan kerja hanya untuk kepentingan kerja saja. Bentuk penyampaian komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal yang biasa dilakukan dalam rapat, pemberian intruksi kerja sering terlihat tidak efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian agar memperoleh informasi yang jelas disertai bukti yang ilmiah mengenai **"Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan"**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diperkirakan berpengaruh pada motivasi karyawan perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Komunikasi vertikal

Seperti yang telah peneliti uraikan di latar belakang, bahwa dalam penyampaian informasi melalui komunikasi vertikal ini tidak luput dari kekurangan, seperti pesan yang disampaikan kepada bawahan kurang dapat dipahami secara maksimal yang berakibat terhadap proses pekerjaan, kemudian komunikasi yang tidak efektif dikarenakan penyampaian informasi/ laporan dari bawahan kepada atasan hanya yang baik-baik saja (ABS/ asal bapak senang), yang disebabkan para

karyawan tidak ingin memperpanjang persolan walupun seharusnya ada keluhan yang ingin disampaikan.

2. Komunikasi horizontal

Dalam komunikasi horizontal yang terjadi di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan yang terjadi antar sesama karyawan yang memiliki tingkat selevel sering tidak efektif.

3. Komunikasi diagonal

Masalah dalam komunikasi diagonal pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan sulit dikendalikan secara efektif. Dikarenakan komunikasi ini melibatkan dua tingkat yang berbeda.

4. Komunikasi informal

Dalam komunikasi informal di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan ini mengakibatkan para karyawan terkadang menjadi lebih percaya dengan informasi yang berasal dari desas-desus, rumor daripada informasi dari manajer.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini tidak akan mengungkapkan semua faktor-faktor yang disebutkan. Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas (independen) yaitu komunikasi vertikal (X1), komunikasi informal (X2) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu motivasi karyawan (Y).

Penelitian ini dibatasi agar dapat mengungkapkan masalahnya secara cermat, tuntas dan mendalam disamping keterbatasan waktu, dana, dan kemampuan penulis.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/ variabel.¹⁸

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1.	Komunikasi Vertikal (komunikasi ke atas dan kebawah)(X ₁)	Aliran komunikasi dari manajer ke bawahan terkait dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam suatu organisasi Alur pesan dari bawahan yang berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi seperti manajer	a. Instruksi kerja b. Rasional c. Ideologi d. Informasi e. menawarkan saran dan ide f. menyampaikan keluhan	Skala Likert
3.	Komunikasi informal (X ₂)	Komunikasi yang dilakukan orang-orang dalam organisasi secara	a. gosip b. Rumor	

¹⁸Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Cet ke-4 (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), hlm. 97.

		luas tanpa memperdulikan jenjang hierarki, pangkat/jabatan		Skala Likert
4.	Motivasi karyawan (Y)	Adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.	1. Kebutuhan untuk merealisasikan diri 2. Kebutuhan akan penghargaan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan keamanan 5. Kebutuhan fisiologikal	Skala Likert

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pola komunikasi vertikal berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan?
2. Apakah pola komunikasi informal berpengaruh secara parsial terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan?
3. Apakah pola komunikasi vertikal dan pola komunikasi informal berpengaruh secara simultan terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pola komunikasi vertikal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pola komunikasi informal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pola komunikasi vertikal dan pola komunikasi informal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa tambahan pengalaman, pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti secara teori maupun praktik yaitu bagaimana membandingkan tingkat kesehatan bank.

2. Bagi Bank

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan evaluasi terkait dengan kinerja keuangan dan kemudian manajemen bank dapat

mempergunakannya sebagai acuan dalam mengambil keputusan di masa mendatang.

3. Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa IAIN Padangsidimpuan khususnya mahasiswa Perbankan Syariah dan menambah kepustakaan di kampus IAIN Padangsidimpuan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklasifikasikannya kedalam lima bab yaitu:

BAB I, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah. Dimana Latar belakang penelitian ini adanya masalah dalam proses pola komunikasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan, baik komunikasi yang terjadi antara atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, begitu juga komunikasi antara sesama bawahan yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan, ini sangat mungkin terjadi dikarenakan kuatnya tekanan kerja di dalam perbankan.

Hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan dan dari hasil pengamatan peneliti selama melaksanakan praktik magang di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan mulai tanggal 25 Oktober s/d 23 November 2016. Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan”.

Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas (independen) yaitu komunikasi vertikal (X1), komunikasi informal (X2) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu motivasi karyawan (Y). Berdasarkan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh komunikasi vertikal dengan komunikasi informal terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan. Dengan adanya rumusan masalah tersebut maka akan tercapai tujuan penelitian yakni mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil dari penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, pihak kampus, maupun pihak bank.

BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori (tinjauan umum) permasalahan yang diteliti yakni teori-teori yang menyangkut variabel terikat dan variabel bebas. Dimulai dengan prinsip-prinsip dalam motivasi kerja, teknik motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, tujuan motivasi, motivasi dalam islam, proses komunikasi, fungsi komunikasi, pola komunikasi, tujuan pola komunikasi, komunikasi efektif, sampai hambatan dalam komunikasi. Untuk mendukung teori-teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III, membahas tentang metode penelitian. Pada Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan yang berlokasi di Jln. Willem Iskandar No. 173 Panyabungan, Kelurahan Sipolu-polu, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara, sejak bulan maret sampai september 2017. Adapun jenis penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 17 orang, dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 17 orang tersebut, data didapatkan dari hasil pengamatan peneliti selama magang dan angket. Setelah data tersebut terkumpul, maka akan diolah menggunakan SPSS versi 21.

BAB IV, membahas tentang gambaran umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan dan gambaran umum responden, dan hasil penelitian terkait dengan pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.

BAB V, merupakan bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran kemudian dilengkapi literatur.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi ditujukan pada sumber daya manusia yang membahas tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹ Melalui sebuah motivasi yang dimiliki setiap orang seperti karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perubahan ataupun kemajuan sebuah perusahaan, dimana di dalam Al-Quran pun disebutkan tentang ayat yang menjelaskan bahwa pentingnya sifat kerja keras untuk melakukan perubahan di berbagai hal ke arah yang lebih baik. Yaitu dalam potongan surah Ar-Ra'd ayat 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ ۝۱۱

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”²

Dari ayat tersebut jelas sekali memberikan pernyataan bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan harus atas dasar motivasi dari

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 141.

²QS. Ar-Ra'd [13]: 11

dalam diri sendiri untuk berubah ke arah yang lebih baik. Didalam suatu perusahaan motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Dimana motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap perusahaan, karena dengan membentuk suatu pemahaman tentang motivasi karyawan akan membantu upaya menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja terbaik, sehingga merangsang para pekerja untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan terampil dan kreatif.³

Motivasi itu tidak pernah dikatakan baik, apabila tujuan yang diinginkan itu tidak baik. Motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan, Abraham Maslow mengklasifikasikan kebutuhan secara berurutan, menjadi 5 bagian yaitu:⁴

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, seks, tidur, istirahat, dan udara. Seseorang yang mengalami kekurangan makanan, harga diri, dan cinta, pertama-tama akan mencari makanan terlebih dahulu. Bagi orang yang berada dalam keadaan lapar berat dan membahayakan, tak ada minat lain kecuali makanan. Bagi masyarakat sejahtera jenis-jenis kebutuhan ini umumnya telah terpenuhi. Ketika kebutuhan dasar ini terpuaskan,

³Winardi, *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 131-133.

⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 224.

dengan segera kebutuhan-kebutuhan lain (yang lebih tinggi tingkatnya) akan muncul dan mendominasi perilaku manusia.

Tak teragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak. Ini berarti bahwa pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar ialah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain-lainnya. Dengan kata lain, seorang individu yang melarat kehidupannya, mungkin sekali akan selalu termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan ini.

Maslow menggambarkan bahwa bagi manusia yang selalu dan sangat kelaparan atau kehausan, utopia dapat dirumuskan sebagai suatu tempat yang penuh makanan dan minuman. Ia cenderung berpikir bahwa seandainya makanannya terjamin sepanjang hidupnya, maka sempurna lah kebahagiaannya. Orang seperti itu hanya hidup untuk makan saja. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis (Physiological needs) atau kebutuhan homostatis atau biologis, adalah kebutuhan untuk hidup sebagai makhluk biologis misalnya lapar, haus, seks, gerak, lelah, kepanasan, dan sebagainya.⁵ Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan yang dasar dan primer. Sebelum kebutuhan-kebutuhan ini dapat dipenuhi, maka kita tidak dapat mengajak orang-orang

⁵*Ibid*, hlm. 226

mengerjakan sesuatu yang memerlukan dorongan berdasarkan kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Segera setelah kebutuhan dasar terpuaskan, muncullah apa yang digambarkan Maslow sebagai kebutuhan akan rasa aman atau keselamatan. Kebutuhan ini menampilkan diri dalam kategori kebutuhan akan kemantapan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekalutan, kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas, dan sebagainya. Kebutuhan akan keamanan dan kepastian nasib (*safety and security needs*) mulai berbicara bilamana kebutuhan-kebutuhan fisiologis/biologis sudah dipenuhi orang mencari kepastian hidup, mencari kemandirian ekonomi, mulai menghendaki pekerjaan dan keadaan yang rutin dan tidak banyak berubah menurut norma-norma tata kesopanan dan peraturan-peraturan yang jelas dan tegas, mulai menuntut kebebasan jangan sampai tergantung dari orang lain.

c. Kebutuhan sosial

Telah umum diterima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial dalam kehidupan organisasional manusia sebagai insan sosial mempunyai berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. Biasanya kebutuhan

sosial tersebut tercermin dalam 4 bentuk perasaan.⁶ Perasaan diterima oleh prang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya.

Kebutuhan-kebutuhan sosial, kebutuhan akan simpatik, perkawanan, pengakuan, sebagai anggota kelompok dan sebagainya. Setiap orang ingin menjadi anggota dari suatu golongan atau kelompok di mana dia mempunyai kawan-kawan atau orang-orang yang dia senangi, dimana dia dapat pengakuan sebagai orang yang berarti, sebagai sahabat, sebagai orang terhormat.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Menurut Maslow, semua orang dalam masyarakat (kecuali beberapa kasus yang patologis) mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian diri yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri. Karenanya, Maslow membedakan kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal. Yang pertama (internal) mencakup kebutuhan akan harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan (kemerdekaan). Yang kedua

⁶*Ibid, hlm. 228*

(eksternal) menyangkut penghargaan dari orang lain, prestise, pengakuan, penerimaan, ketenaran, martabat, perhatian, kedudukan, apresiasi atau nama baik.

Orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri. Dengan demikian ia akan lebih berpotensi dan produktif. Sebaliknya harga diri yang kurang akan menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya, bahkan rasa putus asa serta perilaku yang neurotik. Kebebasan atau kemerdekaan pada tingkat kebutuhan ini adalah kebutuhan akan rasa ketidakterikatan oleh hal-hal yang menghambat perwujudan diri. Kebutuhan ini tidak bisa ditukar dengan sebungkus nasi goreng atau sejumlah uang karena kebutuhan akan hal-hal itu telah terpuaskan.

Keinginan dan kebutuhan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan bakatnya adalah keinginan akan aktualisasi diri, artinya setiap orang ingin berprakarsa, ingin mempunyai ide atau konsepsi sendiri mengenai suatu masalah atau pekerjaan dan ingin diberikan kesempatan oleh atasan untuk melaksanakannya sendiri.⁷ Dia ingin diberi kesempatan oleh atasan untuk mengembangkan potensinya, mengembangkan dirinya menjadi seorang yang kreatif.

e. Kebutuhan akan merealisasikan diri

Menurut Maslow, setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya. Kebutuhan manusia untuk bertumbuh,

⁷*Ibid*

berkembang, dan menggunakan kemampuannya disebut Maslow sebagai realisasi diri. Maslow juga menyebut realisasi diri sebagai hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuan sendiri, menjadi apa menurut kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan akan realisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai.

Kebutuhan akan realisasi diri ini merupakan aspek terpenting dalam teori motivasi Maslow. Dewasa ini bahkan sejumlah pemikir menjadikan kebutuhan ini sebagai titik tolak prioritas untuk membina manusia berkepribadian unggul. Realisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2. Tujuan Motivasi

Adapun pemberian motivasi melalui pola komunikasi yang terjadi di dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut:⁸

- 1) Mendorong semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan pegawai

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 221.

- 3) Meningkatkan produktivitas pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan para pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat kantor.

3. Motivasi Dalam Islam

Al-Quran memberikan penekanan utama dan menerangkan dengan jelas tentang motivasi dalam melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti saat melakukan pekerjaan sehari-hari, dimana Al-Quran menjelaskan bahwa sesulit apapun setiap pekerjaan pasti ada kemudahan ataupun solusinya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Q.S. Al-Insyirah ayat 5-6.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ ٦

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”⁹

Ayat di atas dapat dipahami hendak menegaskan bahwa setiap masalah selalu dilengkapi dengan pemecahannya. Solusi atau rasa lega tidak hadir setelah kesulitan, tetapi sudah tersedia saat masalah itu muncul, yang artinya bahwa kita bisa menemukan jalan keluar itu jika kita mau mencarinya. Mencari karunia Allah tidaklah dengan cara berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan untuk kehidupan dunia dan akhirat. Jadi jelas dari ayat tersebut menyatakan bahwa kita harus memiliki motivasi yang kuat dalam berusaha di bidang apapun tanpa mudah berputus asa menghadapi setiap cobaan dalam berusaha, karena sejatinya sudah ada solusi pada setiap masalah saat kita mau berjuang sedikit lebih keras.

4. Pola Komunikasi

Pola dalam kamus bahasa Indonesia berarti *sistem* atau tata kerja. Adapun istilah sistem secara umum adalah suatu susunan yang terdiri atas pilihan berdasarkan fungsinya, individu-individu yang mendukung membentuk kesatuan utuh. Tiap individu dalam sistem saling bergantung dan saling menentukan.¹⁰ Jadi Pola komunikasi ialah

⁹QS. Al-Insyirah [94]: 5-6

¹⁰Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 115.

suatu sistem penyampaian pesan melalui lambang (symbol) tertentu, yang mengandung arti, serta system penciptaan makna untuk mengubah tingkah laku individu yang lain.

Setiap organisasi ataupun perusahaan umumnya menggunakan pola komunikasi dalam menjalankan tujuannya. Dimana pola komunikasi adalah proses penyebaran informasi mengenai prosedur perusahaan, tugas apa yang harus dijalankan, siapa yang menjalankannya dan bagaiman cara menjalankannya.

Secara umum pola komunikasi dapat dibedakan ke dalam saluran komunikasi formal dan informal.

1) Saluran komunikasi formal

Saluran komunikasi formal merupakan proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan ataupun dari manajer ke karyawan.¹¹

a) Komunikasi vertikal

(1) Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah merupakan aliran komunikasi dari manajer ke bawahan terkait dengan tanggung jawab dan kewenangan dalam organisasi, dimana seorang manajer akan menyampaikan informasi,

¹¹Djoko Purwanto, *Op, Cit.*, hlm. 40-45.

megarahkan, mengkoordinasi, memotivasi, memimpin berbagai kegiatan yang ada di level bawah. Menurut Muhammad secara umum komunikasi ke bawah diklasifikasikan atas 4 (empat) tipe yaitu:¹²

- (a) Instruksi kerja, yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan yang disampaikan itu bervariasi seperti perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu, alat-alat bantu melihat dan mendengar yang berisi pesan-pesan tugas dan sebagainya. Faktor yang prinsipal adalah mempengaruhi isi dari instruksi tugas-tugas yang kelihatannya kompleks dan menghendaki keterampilan dan pengalaman untuk melakukannya.
- b. Rasional, yaitu pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau objektif organisasi, kualitas dan kuantitas dari komunikasi rasional ditentukan oleh filosofi dan asumsi pimpinan mengenai bawahannya. Bila pimpinan menganggap bawahannya pemalas, maka pimpinan hanya

¹²Arni Muhammad, *Op, Cit.*, hlm. 80

memberikan sedikit pesan yang bersifat rasional ataupun sebaliknya.

- c. Ideologi, yaitu pesan yang merupakan perluasan dari pesan rasional. Pada pesan rasional penekanannya ada pada penjelasan tugas dan kaitannya dengan perspektif organisasi. Sedangkan pada pesan ideologi sebaliknya mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.
- d. Informasi, yaitu pesan yang memberitahukan kepada bawahan mengenai praktik-praktik organisasi, peraturan-peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan, dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional. Misalnya buku handbook dari karyawan adalah contoh dari pesan informasi.

(2) Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi ini adalah komunikasi dengan alur pesan yang disampaikan dari karyawan kepada manajer, guna untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi, seperti penyampaian keluhan oleh

para karyawan. Menurut Tubbs, Stewart L & Sylvia Moss fungsi komunikasi dari bawah ke atas adalah:¹³

(a) Menawarkan saran ataupun ide dari bawahan kepada atasan.

(b) Menyampaikan keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

(3) Komunikasi horizontal

Komunikasi ini adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sederajat. Dimana tujuan komunikasi ini adalah untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi ke bagian departemen yang sejajar.

(4) Komunikasi diagonal

Komunikasi ini adalah komunikasi yang melibatkan antara dua tingkat level organisasi yang berbeda. Seperti komunikasi formal antara manager pemasaran dengan bagian pabrik, antara manajer produksi dengan bagian promosi.

2) Saluran komunikasi informal

Saluran komunikasi informal menggambarkan bagaimana informasi yang ada ditransformasikan dari satu bagian ke bagian

¹³Tubbs, Stewart L & Sylvia Moss, *Human Communication: Prinsip-Prinsip Dasar* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 135.

yang lainnya sesuai dengan jalur hirarki yang ada.¹⁴ Namun dalam kenyataannya struktur organisasi tidak dapat mencegah orang-orang dalam suatu organisasi untuk saling bertukar informasi antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu keberadaan jaringan komunikasi informal dalam suatu organisasi tidak dapat dielakkan. Menurut Muhammad jaringan komunikasi informal ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:¹⁵

- (a) Gosip, yaitu sesuatu yang muncul di kalangan rekan-rekan kerja dan mengandung pesan-pesan tentang orang lain yang mereka tahu ataupun tentang kejadian-kejadian yang baru saja terjadi.
- (b) Rumor, yaitu sebuah cerita ataupun informasi yang belum diketahui kebenarannya secara pasti dan terus beredar yang menyangkut orang-orang atau grup-grup yang dikenal langsung oleh si penyebar informasi.

5. Proses Pola Komunikasi

Menurut Djoko Purwanto, proses pola komunikasi terdiri atas enam tahap, yaitu:¹⁶

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan
- 2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan
- 3) Pengirim menyampaikan pesan
- 4) Penerima menerima pesan

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 48.

¹⁵ Arni Muhammad, *Op. Cit.*, hlm. 124.

¹⁶ Djoko Purwanto, *Op. Cit.*, hlm. 11.

- 5) Penerima menafsirkan pesan
- 6) Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik kepada pengirim

6. Fungsi Pola Komunikasi

Fungsi Pola komunikasi dalam organisasi, yaitu:¹⁷

- 1) Informasi: Pengumpulan, penyimpanan, pengolahan berita, fakta, opini serta komentar yang dibutuhkan agar dapat mengerti dan beraksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan.
- 2) Sosialisasi: Penyedia sumber pengetahuan yang memungkinkan individu bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif sehingga ia sadar akan fungsi sosialnya.
- 3) Motivasi: menjelaskan tujuan setiap masyarakat jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong seseorang untuk menentukan pilihannya yang ingin dicapai.
- 4) Perdebatan dan diskusi: komunikasi menjadi media penyelesaian perdebatan pendapat dan diskusi mengenai berbagai persoalan.

7. Pola Komunikasi dalam Al-Quran

Dalam konteks ini, pola komunikasi dalam Al-Quran menekankan bahwasanya dalam berkomunikasi dengan siapa, dimana, dan kapanpun kita harus bisa menunjukkan norma dan adab sebagai mahluk yang mempunyai peradaban.

¹⁷Hafid Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 57-58.

Karena pada dasarnya Al-Quran banyak menampilkan contoh-contoh yang konkrit dalam upaya penyampaian komunikasi yang beradab. Meskipun Al-Quran tidak secara spesifik membicarakan masalah komunikasi, namun banyak ayat-ayat yang memberikan gambaran umum pola-pola komunikasi. Seperti dapat dilihat dalam surah At-Thaha ayat 44.

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ

Artinya: “Maka berbicaralah kepada keduanya dengan perkataan yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut.”¹⁸

Kata *Qaulan Layyinan* dalam ayat tersebut dari segi bahasa berarti berkata lemah lembut. Dengan demikian yang dimaksud dalam kandungan ayat 44 dalam surah At- Thaha yaitu agar dalam berkomunikasi dengan orang lain dilakukan dengan lemah lembut sehingga dapat menyentuh hati orang yang diajak berbicara. Dengan penyampaian komunikasi yang baik terhadap orang lain akan memiliki pengaruh yang dalam, bukan hanya sekedar sampainya informasi, tetapi dapat merubah pandangan, sikap, dan perilaku yang diajak bicara. Inilah inti dari pola komunikasi yang diharapkan dapat diterapkan dalam sebuah perusahaan, dimana dalam proses pola komunikasi yang berlangsung antara atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya dapat dengan menggunakan bahasa yang baik, lemah lembut sebagaimana yang terkandung dalam surah At- Thaha ayat 44.

¹⁸QS. At- Thaha [20]: 44

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil penelitian
1	Skripsi Atas Nama Lestari Alumni IPB Tahun 2005	Analisis efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan pada PT. Indonesia ESPON Industry (<i>Divisi Management Support And Printed Circuit Board</i>)	Adanya pengaruh signifikan antara <i>Keefektifan komunikasi</i> yang terdapat pada <i>Divisi Management Support And Printed Circuit Board</i> dengan tercapai komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
2	Skripsi Atas Nama Prabawa Alumni Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Tahun 2013	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. TWC Borobudur, Perambanan dan ratu boko)	Variabel komunikasi organisasi tidak memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Tetapi gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang tidak langsung melalui budaya organisasi sebesar $0,446 \times 0,477 = 0,212\%$.
3.	Skripsi Atas Nama Rini Eriska Siregar Alumni Institut IAIN Padangsidempuan Tahun 2016	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK, KCP Panyabungan
4.	Skripsi Atas Nama Ega Anggaraini Alumni universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2014	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Enggal Mumbul, Kudus)	Karakteristik karyawan mengenai komunikasi organisasi sebagian besar masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata sebesar 69,3%, tingkat disiplin kerja

			karyawan sebagian besar masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata 70%, dan tingkat kerja karyawan sebagian besar masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata 75%.
--	--	--	---

C. Kerangka Pikir

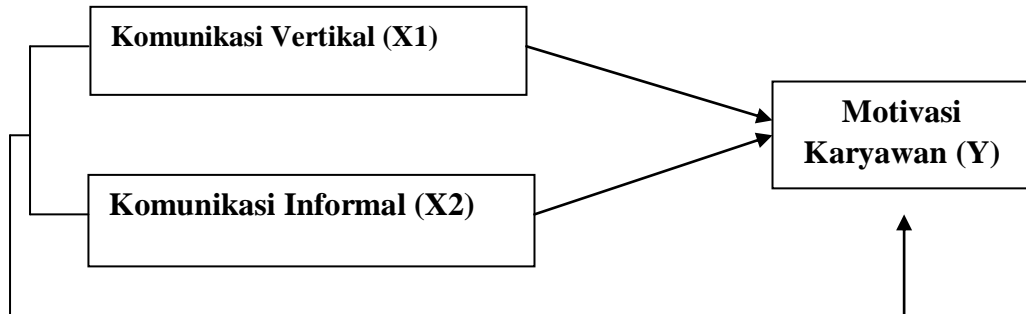
Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.¹⁹ Hubungan antara variabel komunikasi vertikal dan komunikasi informal terhadap motivasi karyawan menurut Hafield cangara bahwa salah satu fungsi dari pola komunikasi adalah motivasi sedangkan fungsi lainnya untuk informasi, sosialisasi, dan diskusi.²⁰ Dimana variabel komunikasi vertikal dan komunikasi informal merupakan bagian dari pola komunikasi itu sendiri. Dari teori dapat di simpulkan bahwa ada hubungan yang erat antara komunikasi vertikal dan komunikasi informal terhadap motivasi karyawan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan sebagai Y dan variabel independen meliputi komunikasi vertikal (X_1) dan komunikasi informal sebagai (X_2). Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini dapat dirumuskan pada gambar berikut.

¹⁹Juliansyah Noor, *Op, Cit.*, hlm. 76.

²⁰Hafield Cangara, *Op, Cit.*, hlm. 57

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.²¹

Sehubungan dengan pengamatan dan penelitian penulis atas permasalahan yang terjadi maka peneliti mengemukakan dugaan yaitu:

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pola komunikasi vertikal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan

H_{a1} = Terdapat pengaruh secara parsial antara pola komunikasi vertikal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*(Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 93.

- H₀₂= Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pola komunikasi informal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan
- H_{a2}= Terdapat pengaruh secara parsial antara pola komunikasi informal terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan
- H₀₃= Tidak terdapat pengaruh antara pola komunikasi vertikal dan pola komunikasi informal secara simultan terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan
- H_{a3}= Terdapat pengaruh antara pola komunikasi vertikal dan pola komunikasi informal secara simultan terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan yang berlokasi di Jln. Willem Iskandar No. 173 Panyabungan, Kelurahan Sipolu-polu, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara. Dimana alasan peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan berkebetulan peneliti melaksanakan kegiatan magang di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Juli Tahun 2017.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka statistik.¹ Adapun tujuan penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:²

“Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengkaji suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan kenyataan sosial. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah teori yang ditetapkan didukung oleh kenyataan atau bukti-bukti empiris atau tidak. Bila bukti-bukti yang dikumpulkan mendukung, maka teori tersebut dapat

¹Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 30.

²*Ibid*, hlm. 34.

diterima. Sebaliknya bila tidak mendukung teori yang diajukan tersebut ditolak, sehingga perlu diuji kembali atau direvisi.”

Berdasarkan kenyataan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan mendeskripsikan Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu.³ Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Muamalat Tbk. Kantor Cabang Pembantu Panyabungan yang berjumlah 17 orang.

b. Sampel

Menurut Mudrajat Kuncoro “Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi”.⁴ Kemudian pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu *Boring Sampling*. *Boring Sampling* adalah sampel mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁵ Dan penentuan jumlah sampelnyapun juga

³Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 125.

⁴Mudrajat Kuncoro, *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 118.

⁵Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, 2011, hlm. 156.

bisa dengan teknik sampel jenuh dimana digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.⁶ Dengan demikian karena jumlah populasi hanya berjumlah 17 orang dan dinyatakan kurang dari 100, maka otomatis semua karyawan menjadi sampel penelitian.

4. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis :

a. Data Primer

Data yang langsung diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden di lokasi penelitian.⁷ Data primer penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut.⁸ Data sekunder yang dimaksud adalah buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

⁶Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 68.

⁷*Ibid*, hlm. 127.

⁸Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004), hlm. 88.

5. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁹ Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengamatan menurut adanya pengamatan dari seorang peneliti, baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrumen berupa penelitian dalam bentuk lembaran pengamatan atau lainnya.

b. Teknik angket

Angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang lain yang diberi tersebut bersedia memberi respon sesuai dengan permintaan pengguna.¹⁰ Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan dengan angket yang menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

⁹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta. 2013), hlm. 134

¹⁰*Ibid.*, hlm. 136.

sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.¹¹ Kemudian jawaban tersebut diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat setuju (SS)	5	5
Setuju (S)	4	4
Kurang setuju (KS)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	2
Sangat tidak setuju (STS)	1	1

Dalam menyusun angket agar tidak keluar dari permasalahan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Kisi-kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	No. Pernyataan
1.	Komunikasi Vertikal (komunikasi ke atas dan kebawah) (X ₁)	Instruksi kerja	1,2,3
		Rasional	4,5,6
		Ideologi	7,8,9,10
		Informasi	11,12,13,14
		Menawarkan saran dan ide	15,16,17
		Menyampaikan keluhan	18,19,20
	Jumlah		20

¹¹Sugiyono, *Op, Cit.*, hlm. 168.

2.	Komunikasi informal (X ₂)	Gosip	1,2
		Rumor	3,4,5
	Jumlah		14
3.	Motivasi karyawan (Y)	Kebutuhan untuk merealisasikan diri	1,2,3,4
		Kebutuhan akan penghargaan	5, 6,7,8
		Kebutuhan sosial	9,10,11,12
		Kebutuhan akan keamanan	13,14,15,16
		Kebutuhan fisiologikal	17,18,19,20
Jumlah		20	

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji validitas

Menguji keabsahan data dalam penelitian yang dapat memperkuat jawaban yang akan diperoleh dengan baik dan benar, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dan reliabilitas ini digunakan jika peneliti mengumpulkan data secara primer.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.¹² Pengujiannya dapat dilakukan secara manual atau dengan komputer, misalnya dengan SPSS, selanjutnya dilihat nilai signifikannya pada masing-masing korelasi. Jika nilai alfa berada di bawah nilai yang dipersyaratkan maka instrumen pertanyaan tidak valid begitu juga sebaliknya.

¹²Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 166.

Rumus yang digunakan untuk menguji instrumen ini adalah analisis korelasi “r” yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Angka indeks korelasi “r” Product Moment

N : Jumlah subjek

$\sum XY$: Jumlah keseluruhan hasil perkalian antara skor X dan Y

Kemudian hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga yang kritis *Product Moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah realibilitas instrumen. Suatu instrumen pengukuran reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Karena itu reliabilitas alat itu merupakan syarat mutlak untuk menentukan pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang satu lagi.¹³ Uji reliabilitas dilakukan Perhitungannya menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu:

¹³S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 77.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot 1 - \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

keterangan:

r_{11} : Keandalan instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si^2$: Jumlah ragam pertanyaan

St^2 : Ragam total

7. Analisis Data

a. Uji asumsi klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sah. Pengujian ini menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi, serta uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak.¹⁴ Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

¹⁴Mudrajat Kuncoro, *Op, Cit.*, hlm. 174.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.¹⁵ Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti

3) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIP) pada model regresi. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas

¹⁵*Ibid.*, hlm. 36.

dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIP kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1.¹⁶

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksepahaman varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplots* antara stadeardized value ((ZPRED) Dengan *studentized* residual (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:¹⁷

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Motivasi

a : Konstanta

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien Regresi

¹⁶Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta' CV. Andi Offset, 2012), hlm. 151-152

¹⁷Sugiyono, *Op, Cit.*, hlm. 211.

- X₁ : Komunikasi dari atas ke bawah
- X₂ : Komunikasi dari bawah ke atas
- X₃ : Komunikasi informal

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis.¹⁸

1) Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat.¹⁹ Maka digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_a diterima

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_a ditolak.

2) Uji F (Pengujian serentak)

Pengujian serentak digunakan untuk menguji secara serentak apakah saluran-saluran dari komunikasi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi informal berpengaruh terhadap motivasi kerja

¹⁸Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 34.

¹⁹Mudrajat Kuncoro, *Op, Cit.*, hlm. 240-241.

karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.²⁰

²⁰*Ibid*, hlm. 24.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan

1. Sejarah

Sejarah berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan berawal pada saat masyarakat di Panyabungan mengusulkan pembangunan bank yang berbasis Islam. Hal ini dikarenakan rata-rata para penduduk Panyabungan beragama Islam. Berselang beberapa tahun, tepatnya pada tanggal 22 Desember 2004 Bank Muamalat resmi dibuka di Kabupaten Mandailing Natal. Pendirian bank ini diresmikan oleh Bapak Ir. Fauzi selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Cabang Padangsidempuan, yang setiap minggunya kantor kas ini didatangi oleh pengawas dari kantor Cabang Padangsidempuan.

Kantor kas Panyabungan ini hanya berfungsi sebagai pengumpul dana dari masyarakat tanpa adanya pembiayaan yang disalurkan. Kantor kas panyabungan berubah menjadi Kantor Cabang Pembantu Panyabungan pada tahun itu juga tepatnya pada tahun 2004 yang pada saat itu dipimpin oleh Ibu Retha Anhar dan kemudian digantikan oleh Bapak M. Amin Lubis sampai Tahun 2016 dan digantikan lagi oleh Bapak Amir Hamjah Siregar sampai sekarang yang menyandang jabatan sebagai *Sub Branch Manager* di Panyabungan.

Jumlah karyawan pada Cabang Pembantu Panyabungan sebanyak 17 orang karyawan. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan yang terletak di Jl. Willem Iskandar No.173 Panyabungan, kelurahan Sipolu-polu Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara.

2. Visi dan Misi

Sebagai lembaga keuangan perbankan yang berbasis syariah, maka visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Visi Bank Muamalat Indonesia:

“Menjadi bank syari’ah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan keberadaan yang diperhitungkan ditingkat regional.”

b. Misi Bank Muamalat Indonesia:

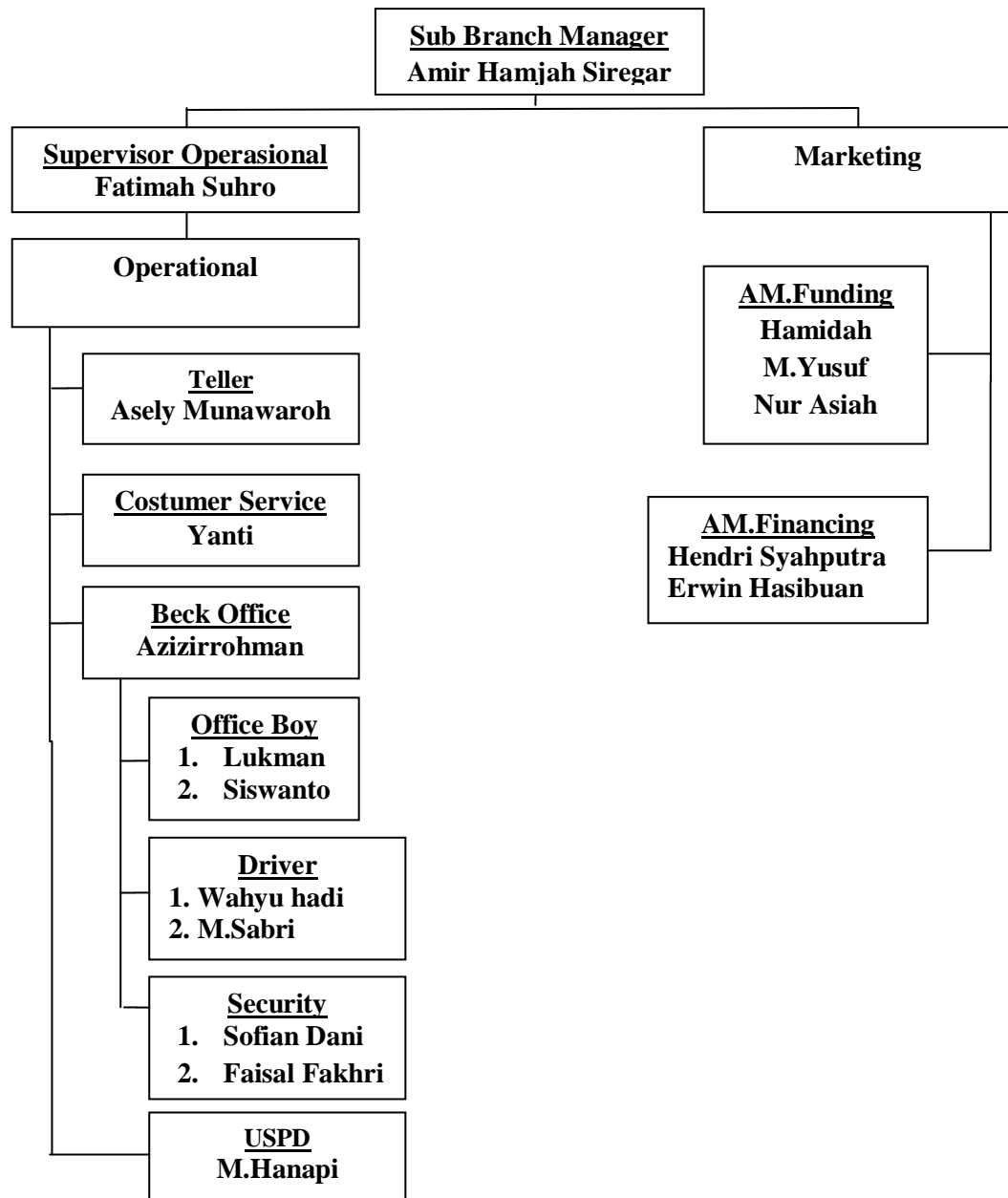
“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami ndan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.”

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan

lingkungan bisnis. Adapun struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KCP Panyabungan



Sumber: Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan

B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh karyawan yang berada pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian yaitu variabel komunikasi vertikal dan komunikasi informal serta motivasi karyawan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 31 Mei sampai dengan tanggal 2 Juli 2017. Berdasarkan gambar di bawah, terlihat jumlah responden Laki-laki lebih banyak dari pada responden Perempuan, dengan jumlah 5 orang untuk Perempuan dan 12 orang untuk responden Laki-laki dan total pegawai adalah sebanyak 17 orang.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah
Laki-laki	12
Perempuan	5
Jumlah	17

Sumber: Data karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Komunikasi Vertikal

Tabel 4.2
Uji Validitas Komunikasi Vertikal

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,624	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=17$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,482$	Valid
Item2	0,667		Valid
Item3	0,516		Valid
Item4	0,602		Valid
Item5	0,546		Valid
Item6	0,613		Valid
Item7	0,689		Valid
Item8	0,833		Valid
Item9	0,712		Valid
Item10	0,674		Valid
Item11	0,542		Valid
Item12	0,548		Valid
Item13	0,542		Valid
Item14	0,572		Valid
Item15	0,833		Valid
Item16	0,592		Valid
Item17	0,833		Valid
Item18	0,685		Valid
Item19	0,667		Valid
Item20	0,685		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas Komunikasi Vertikal (X_1) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 20 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=17$ adalah 0,482. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

b. Uji Validitas Komunikasi Informal

Tabel 4.3
Uji Validitas Komunikasi Informal

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,679	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=17$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,482$	Valid
Item2	0,532		Valid
Item3	0,657		Valid
Item4	0,679		Valid
Item5	0,580		Valid
Item6	0,595		Valid
Item7	0,555		Valid
Item8	0,690		Valid
Item9	0,524		Valid
Item10	0,617		Valid
Item11	0,525		Valid
Item12	0,509		Valid
Item13	0,566		Valid
Item14	0,574		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS(Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas Komunikasi Vertikal (X_2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 14 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=17$ adalah 0,482. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

c. Uji Validitas Motivasi Karyawan

Tabel 4.4
Uji Validitas Motivasi Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,710	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=17$. Pada taraf	Valid
Item2	0,568		Valid
Item3	0,915		Valid
Item4	0,710		Valid
Item5	0,673		Valid
Item6	0,692		Valid
Item7	0,632		Valid
Item8	0,915		Valid

Item9	0,632	signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,482$	Valid
Item10	0,915		Valid
Item11	0,632		Valid
Item12	0,632		Valid
Item13	0,632		Valid
Item14	0,915		Valid
Item15	0,592		Valid
Item16	0,915		Valid
Item17	0,915		Valid
Item18	0,915		Valid
Item19	0,562		Valid
Item20	0,915		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas Komunikasi Vertikal (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 20 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=17$ adalah 0,482. Hasil data lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Komunikasi Vertikal

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Komunikasi Vertikal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	20

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi vertikal adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ($0,915 > 0,60$).

b. Uji Reliabilitas Komunikasi Informal

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Komunikasi Informal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	14

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi informal adalah reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (0,852 > 0,60).

c. Uji Reliabilitas Motivasi Karyawan

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Motivasi Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	20

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi karyawan adalah reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (0,943 > 0,60).

3. Teknik Analisa Data

a. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS

21 dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika Sig > 0,05 maka distribusi data bersifat normal.

Jika Sig < 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.8
Uji Normalitas *Kolmogrov- Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44699253
	Absolute	,185
Most Extreme Differences	Positive	,185
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,761
Asymp. Sig. (2-tailed)		,609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) adalah sebesar 0.609 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,609 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov*.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari

multikolinearitas adalah: “ Jika nilai *Variance Inflation Factor* $VIF < 5$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$.”

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32.668	14.914		2.190	.046		
Komunikasi Vertikal	.594	.266	.699	2.233	.042	.376	2.662
Komunikasi Informal	-.004	.382	-.003	-.011	.991	.376	2.662

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui nilai VIF untuk variabel komunikasi vertikal adalah $2,662 < 5$, variabel komunikasi informal $2,662 < 5$. Jadi nilai VIF dari variabel komunikasi vertikal dan informal lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$) disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel komunikasi vertikal adalah $0,376 > 0,1$, variabel informal adalah $0,376 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan nilai tolerance dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$). jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3) Uji Linearitas

Pengujian linearitas melalui SPSS versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua

variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Linearitas Komunikasi Vertikal

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi karyawan * Komunikasi Vertikal	Between Groups	(Combined)	360.441	11	32.767	19.275	.002
		Linearity	178.831	1	178.831	105.195	.000
		Deviation from Linearity	181.610	10	18.161	10.683	.009
	Within Groups		8.500	5	1.700		
	Total		368.941	16			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.11
Uji Linearitas Komunikasi Informal

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi karyawan * Komunikasi Informal	Between Groups	(Combined)	346.275	11	31.480	6.944	.022
		Linearity	111.113	1	111.113	24.510	.004
		Deviation from Linearity	235.162	10	23.516	5.187	.042
	Within Groups		22.667	5	4.533		
	Total		368.941	16			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,004 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,004 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-15.774	7.987		-1.975	.068
Komunikasi Vertikal	.182	.143	.468	1.275	.223
Komunikasi Informal	.048	.204	.086	.233	.819

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitasnya apabila variabel independen kurang dari 0,05. Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.668	14.914		2.190	.046
Komunikasi Vertikal	.594	.266	.669	2.233	.042
Komunikasi Informal	-.004	.382	-.003	-.011	.991

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Motivasi karyawan} = 32,668 + 0,594 + (-0,004) + e$$

Keterangan:

Y= Motivasi Karyawan

a= Konstanta

b₁= Koefisien untuk variabel Komunikasi Vertikal

b₂= Koefisien untuk variabel Komunikasi Informal

E= Error

X₁=Komunikasi Vertikal

X₂=Komunikasi Informal

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 32,668 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi vertikal dan komunikasi informal

dianggap konstan atau ditiadakan, maka karyawan tetap dapat termotivasi.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi vertikal bernilai positif sebesar 0,594 artinya jika variable komunikasi vertikal dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi karyawan sebesar 0,594 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi informal bernilai negatif sebesar -0,004 artinya jika variabel komunikasi informal dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan motivasi karyawan sebesar 0,004 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4.14
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.668	14.914		2.190	.046
Komunikasi Vertikal	.594	.226	.699	2.233	.042
Komunikasi Informal	-.004	.382	-.003	-.011	.991

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Sedangkan t hitung untuk variabel komunikasi vertikal

$t_{hitung} = 2,233$ sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan $df=n-k-1$

($17-2-1=15$) diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2,131$ (lampiran 8). Ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,233 > 2,131$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,042 < \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien komunikasi vertikal berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan.

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel komunikasi informal $t_{\text{hitung}} = -0,011$ sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ ($17-2-1=15$) diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2,131$ (lampiran 8). Ini berarti $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($-0,011 < 2,131$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,991 > \alpha$ ($0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien komunikasi informal tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan.

b. Uji F

Tabel 4.15
Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	178.833	2	89.417	6.585	.010 ^b
Residual	190.108	14	13.579		
Total	368.941	16			

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Vertikal

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Anova* di atas dijelaskan bahwa *F* hitung adalah 6,585 sedangkan *F* tabel 3,739. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($6,585 > 3,739$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,010 < \alpha$ (0,05) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan dari hasil pengujian variabel komunikasi vertikal dan komunikasi informal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.411	3.68499

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Vertikal
b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 48,5% variasi motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen komunikasi vertikal dan komunikasi informal, dimana sisanya 51,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh pola komunikasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi terhadap motivasi karyawan. Dan adapun peneliti tertarik untuk mengambil judul ini karena peneliti melihat beberapa masalah dalam proses pola komunikasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan seperti penyampaian perintah dari atasan kepada bawahan kurang dapat dipahami oleh bawahan secara maksimal, kemudian komunikasi dari bawahan kepada atasanpun juga demikian dikarenakan bawahan terkadang tidak ingin memperpanjang suatu persoalan sehingga hanya menginformasikan yang baik-baik saja walaupun sebetulnya ada keluhan yang ingin disampaikan dikarenakan tekanan pekerjaan di perbankan yang cukup kuat.

Begitu juga dengan komunikasi yang terjadi antara sesama bawahan juga tidak jarang terjadi *miss* komunikasi yang disebabkan pola komunikasi horizontal dan informal lebih mendominasi di dalam kegiatan komunikasi karyawan di bagian bawah yang mengakibatkan para karyawan lebih percaya dengan informasi yang berasal dari desas-desus ataupun rumor dibandingkan dengan informasi dari manajer. Sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat menjadi memakan waktu lebih banyak.

Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner kepada karyawan yang berada pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan. Dengan jumlah responden sebanyak 17 orang, yang mana responden perempuan sebanyak 5 responden dan responden laki-laki sebanyak 12 responden. Dan pernyataan pada variabel X_1 berjumlah 20 pernyataan, pada variabel X_2 berjumlah 14 pernyataan dan untuk pernyataan pada variabel Y berjumlah 20 pernyataan.

1. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara komunikasi vertikal terhadap motivasi karyawan dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t = 2,233. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,233 > 2,131$), maka hipotesis alternatif diterima dan variabel komunikasi vertikal menunjukkan nilai taraf signifikan $0,042 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Sedangkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara komunikasi informal terhadap motivasi karyawan tidak dapat diterima. Ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t = -0,011. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,011 < 2,131$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,991 > \alpha$ (0,05).

2. Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,485 menunjukkan bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel komunikasi vertikal dan komunikasi informal terhadap motivasi

karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan sebesar 48,5%, dimana sisanya 51,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

3. Untuk regresi berganda diperoleh persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ ($32,668 + 0,594 + (-0,004) + e$), yang mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 32,668 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi vertikal dan komunikasi informal dianggap konstan atau ditiadakan maka karyawan tetap termotivasi, Nilai koefisien regresi variabel komunikasi vertikal bernilai positif sebesar 0,594 artinya jika variabel komunikasi vertikal dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi karyawan sebesar 0,594 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap. Sedangkan Nilai koefisien regresi variabel komunikasi informal bernilai negatif sebesar -0,004 artinya jika variabel komunikasi informal dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi karyawan sebesar 0,004 satuan dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.
4. Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas, ini dapat dilihat berdasarkan masing-masing pengujian, dimana:
 - a. Uji normalitas terlihat dari uji *klomogrov smirnov* nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0.609 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,609 > 0,05$).

- b. Uji linearitas Berdasarkan tabel *anova* terlihat nilai *linearity* komunikasi vertikal adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai *linearity* komunikasi informal adalah sebesar 0,004 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,004 < 0,05$).
- c. Kemudian uji multikolinearitas dapat di ketahui dari nilai VIF untuk variabel komunikasi vertikal adalah $2,662 < 5$, variabel komunikasi informal $2,662 < 5$. Jadi nilai VIF dari variabel komunikasi vertikal dan informal lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$).
- d. Serta uji heterokedastisitas dimana nilai signifikan kedua variabel X_1 dan X_2 lebih dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pola komunikasi terhadap motivasi karyawan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian parsial aspek variabel komunikasi vertikal berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan. Dengan $t_{hitung} = 2,233$ sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ ($17-2-1=15$) diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,131$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,233 > 2,131$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,042 < \alpha$ ($0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Dari hasil pengujian parsial aspek variabel komunikasi informal tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan. Dengan $t_{hitung} = -0,011$ sedangkan pada taraf signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ ($17-2-1=15$) diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,131$ Ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,011 < 2,131$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,991 > \alpha$ ($0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Dari hasil pengujian simultan aspek variabel stress komunikasi vertikal dan komunikasi informal berpengaruh signifikan terhadap motivasi

karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan dengan hasil F hitung adalah 6,585 sedangkan F tabel 3,739. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,585 > 3,739$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,010 < \alpha$ (0,05) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan dari hasil pengujian variabel komunikasi vertikal dan komunikasi informal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan.

B. Saran-saran

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh pola komunikasi terhadap motivasi karyawan sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui 51,5% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan.
2. Setelah melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Panyabungan, penulis mengemukakan saran agar perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga hubungan komunikasi di dalam perusahaan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Amini, *Prilaku Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2004.

Arni Muhamad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga, 2003.

Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta CV. ANDI Offset, 2012.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014.

George R. Terry and Leslie W. Rue, *Dasar- Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Gregory Moorhead, and Ricky W. Griffin, *Organizational Behavior: Managing People and Orgnization*, 9th ed. New Tech Park: Cengage Learning, 2010, Dialihbahasakan Diana Angelica, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, edisi ke- 9, Jakarta: Salemba Empat, 2013.

Hafield Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004

Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Raja Grafindo Persada, 1996.

Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, 7th ed. New York: The McGraw-Hill Companies, 2005, Dialihbahasakan Dharma Yuwono, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, edisi ke- 7, Jakarta: Erlangga, 2007.

Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004.

- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Cet ke-4, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Mangkunegara, *SDM Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Mudrajat Kuncoro, *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi: Teori Dan Praktek*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Redi Panuju, *Komunikasi Organisasi dari Konseptual Teoritis ke Empirik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Richard L. Draft, *Management*, 6th ed, Singapore: Thomson South Western, 2003, Dialihbahasakan Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina, *Manajemen*, edisi ke- 6, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sudarwan Damin, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT. Aneka Cipta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Husein Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003.
- Wawancara dengan beberapa karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan Pada Tanggal 10 November 2016.
- Winardi, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Syarifuddin
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, tanggal lahir : Sihepeng, 26 Agustus 1993
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Desa Sihepeng Opat, Kecamatan Siabu, Kabupaten
Mandailing Natal
Telepon/No. HP : 082274318556
E-mail : snasution32@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2000-2006 : SD Negeri Cijambe
Tahun 2006-2009 : SMP Negeri 2 Siabu
Tahun 2009-2012 : SMA Negeri 1 Kotanopan
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (Strata-1) Perbankan Syari'ah IAIN
Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,61
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi
Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,
Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH POLA KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk,
KANTOR CABANG PEMBANTU PANYABUNGAN**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,

Kantor Cabang Pembantu Panyabungan

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya sesuai kenyataan yang ada dalam memberikan jawaban sehingga penelitian ini lebih akurat.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ekonomi dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah. Dengan judul: **“Pengaruh Pola Komuikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan”**.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/ibu dalam meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Syarifuddin

13 220 0086

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda *Check list* (\surd) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu.

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis kelamin:
 Pria Wanita
4. Lama bekerja diperusahaan:
 < 1 Tahun
 1- 3 Tahun
 > 3 Tahun
5. Pendidikan terakhir:
 SMA Diploma S1
 Lainnya
6. Usia:
 19-29 Tahun 30-39 Tahun
 40-49 Tahun 50- 59 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan (5) alternatif jawaban.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
3. Bapak/Ibu berilah tanda *Check list* (\surd) pada jawaban dengan keterangan berikut ini:
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang setuju (KS)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (SST)
4. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda tidak sama dengan (\neq) pada jawaban yang dipikir kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda *Check list* (\surd) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	KS	TS	STS
\neq	\surd			

Variabel Pola komunikasi Vertikal (X₁)

a. Komunikasi Dari Atas ke Bawah

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Instruksi kerja	1. Atasan memberi intruksi/perintah secara lisan dan tulisan kepada bawahan					
	2. Atasan memberikan penjelasan bagaimana harus melakukan pekerjaan					
	3. Atasan memberikan intruksi berupa target pekerjaan yang harus selesaikan					
Rasional	4. Atasan melakukan diskusi dengan bawahan perihal perkembangan persaingan perusahaan					
	5. Atasan melakukan diskusi dengan bawahan perihal pekerjaan					
	6. Atasan melakukan diskusi dengan bawahan secara berkala					
Ideologi	7. Atasan mendukung dan memotivasi dalam bekerja					
	8. Atasan memberikan bantuan pada saat bawahan kesulitan/ ada masalah dalam pekerjaan					
	9. Atasan menjalin komunikasi dengan bawahan diluar masalah pekerjaan					

	10. Atasan memberikan teguran pada bawahan yang lalai dalam bekerja					
Informasi	11. Atasan menginformasikan kepada bawahan perihal peraturan perusahaan					
	12. Atasan menyampaikan kinerja perusahaan kepada seluruh karyawan					
	13. Atasan selalu menginformasikan perihal kegiatan perusahaan.					
	14. Atasan memberikan pendapat kepada bawahan					

b. Komunikasi Dari Bawah ke Atas

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Menawarkan saran dan ide	15. Memberikan laporan kepada atasan secara lisan dan tulisan					
	16. Mengajukan ide dan gagasan kepada atasan secara lisan dan tulisan					
	17. Memberikan pendapat kepada atasan mengenai pekerjaan secara lisan dan tulisan					
	18. Menyampaikan keluhan baik secara					

Menyampaikan keluhan	lisan/ tulisan kepada atasan					
	19.Mendiskusikan masalah/ hambatan pekerjaan kepada atasan baik secara lisan/ tulisan					
	20.Memberikan pujian kepada atasan secara lisan dan tulisan					

Variabel Pola Komunikasi Informal (X₂)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gossip	1. Penyebaran gosip dalam sebuah organisasi dipengaruhi pentingnya situasi					
	2. Gosip merupakan metode berkomunikasi tercepat dalam organisasi					
	3. Bawahan menyampaikan informasi berupa gosip yang berkembang diperusahaan kepada sesama bawahan					
	4. Gosip adalah hal yang lumrah dalam hubungan komunikasi di perusahaan					
	5. Gosip dapat memuat banyak informasi					

	6. Gosip lebih disukai sebagai saluran komunikasi di perusahaan					
	7. Gosip mempengaruhi informasi di perusahaan					
Rumor	8. Rumor sering digunakan sebagai sumber informasi dalam organisasi					
	9. Rumor dapat memuat banyak informasi					
	10. Pimpinan menyampaikan informasi berupa rumor yang berkembang di perusahaan					
	11. Rumor mempengaruhi informasi di perusahaan					
	12. Rumor merupakan saluran komunikasi yang lebih disukai di dalam organisasi					
	13. Karyawan sering mendiskusikan rumor yang berkembang di perusahaan					
	14. Rumor adalah hal yang lumrah di dalam komunikasi perusahaan.					

Variabel Motivasi Karyawan (Y)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan untuk merealisasikan diri	1. Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju					
	2. Motivasi yang diberikan pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					
	3. Perusahaan memberikan kesempatan yang luas bagi pengembangan karyawan					
	4. Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan.					
Kebutuhan akan penghargaan	5. Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi					
	6. Pendapatan saya selalu dihargai oleh atasan					
	7. Atasan selalu memberikan pujian terhadap bawahan					

	yang bekerja dengan baik.					
	8. Pujian dan hadiah yang diberikan membuat karyawan termotivasi					
Kebutuhan sosial	9. Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini					
	10. Saya dan rekan kerja selalu saling membantu jika ada masalah					
	11. Terjalin hubungan dengan rekan kerja baik di dalam dan diluar pekerjaan.					
	12. Saran dan kritik dari rekan kerja membuat saya lebih baik					
Kebutuhan akan keamanan	13. Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari					
	14. Perusahaan cukup bukti dalam memberikan sanksi bila karyawan					

	melakukan kesalahan					
	15. Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
	16. Pelaksanaan jaminan kesehatan cukup baik					
Kebutuhan fisiologikal	17. sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai					
	18. Jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup					
	19. Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup memuaskan					
	20. Gaji yang diperoleh sudah cukup memuaskan					

Lampiran 3

Hasil Kuesioner Variabel Komunikasi Informal (X₂)

No	Jawaban Responden Variabel Komunikasi Informal												
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
6	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
13	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
15	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
17	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4

Lampiran 4

Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Karyawan (Y)

NO	Jawaban Responden Variabel Komunikasi Vertikal															
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16
1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

Lampiran 5

Uji Validitas Komunikasi Vertikal (X₁)

Item Pernyataan	r hitung	Keterangan
Item1	0,624	Valid
Item2	0,667	Valid
Item3	0,516	Valid
Item4	0,602	Valid
Item5	0,546	Valid
Item6	0,613	Valid
Item7	0,689	Valid
Item8	0,833	Valid
Item9	0,712	Valid
Item10	0,674	Valid
Item11	0,542	Valid
Item12	0,548	Valid
Item13	0,542	Valid
Item14	0,572	Valid
Item15	0,833	Valid
Item16	0,592	Valid
Item17	0,833	Valid
Item18	0,685	Valid
Item19	0,667	Valid
Item20	0,685	Valid

Uji Reliabilitas Komunikasi Vertikal (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	20

Validitas Komunikasi Informal (X₂)

Item Pernyataan	r hitung	Keterangan
Item1	0,679	Valid
Item2	0,532	Valid
Item3	0,657	Valid
Item4	0,679	Valid
Item5	0,580	Valid
Item6	0,595	Valid
Item7	0,555	Valid
Item8	0,690	Valid
Item9	0,524	Valid

Item10	0,617	Valid
Item11	0,525	Valid
Item12	0,509	Valid
Item13	0,566	Valid
Item14	0,574	Valid

Uji Reliabilitas Komunikasi Informal (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	14

Uji Validitas Motivasi Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	Keterangan
Item1	0,710	Valid
Item2	0,568	Valid
Item3	0,915	Valid
Item4	0,710	Valid
Item5	0,673	Valid
Item6	0,692	Valid
Item7	0,632	Valid
Item8	0,915	Valid
Item9	0,632	Valid
Item10	0,915	Valid
Item11	0,632	Valid
Item12	0,632	Valid
Item13	0,632	Valid
Item14	0,915	Valid
Item15	0,592	Valid
Item16	0,915	Valid
Item17	0,915	Valid
Item18	0,915	Valid
Item19	0,562	Valid
Item20	0,915	Valid

Uji Reliabilitas Motivasi Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	20

Uji Normalitas Kolmogrov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,44699253
	Absolute	,185
Most Extreme Differences	Positive	,185
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,761
Asymp. Sig. (2-tailed)		,609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32.668	14.914		2.190	.046		
Komunikasi Vertikal	.594	.266	.699	2.233	.042	.376	2.662
Komunikasi Informal	-.004	.382	-.003	-.011	.991	.376	2.662

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Uji Linearitas Komunikasi Vertikal

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi karyawan * Komunikasi Vertikal	Between Groups	(Combined)	360.441	11	32.767	19.275	.002
		Linearity	178.831	1	178.831	105.195	.000
		Deviation from Linearity	181.610	10	18.161	10.683	.009
	Within Groups		8.500	5	1.700		
Total			368.941	16			

Uji Linearitas Komunikasi Informal

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	346.275	11	31.480	6.944	.022
Motivasi	Between	Linearity	111.113	1	111.113	24.510	.004
karyawan *	Groups	Deviation from	235.162	10	23.516	5.187	.042
Komunikasi		Linearity					
Informal	Within	Groups	22.667	5	4.533		
	Total		368.941	16			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-15.774	7.987		-1.975	.068
Komunikasi Vertikal	.182	.143	.468	1.275	.223
Komunikasi Informal	.048	.204	.086	.233	.819

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.668	14.914		2.190	.046
Komunikasi Vertikal	.594	.266	.669	2.233	.042
Komunikasi Informal	-.004	.382	-.003	-.011	.991

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.668	14.914		2.190	.046
Komunikasi Vertikal	.594	.226	.699	2.233	.042
Komunikasi Informal	-.004	.382	-.003	-.011	.991

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	178.833	2	89.417	6.585	.010 ^b
Residual	190.108	14	13.579		
Total	368.941	16			

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Vertikal

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.411	3.68499

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Informal, Komunikasi Vertikal

b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan.H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-74/In. 14/G6a./PP.00.9/02 /2017 Padangsidimpuan, 27 Februari 2017
Lampiran : -
Perihal : *Pemohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing*

Yth,
Bapak:
1. Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
2. Azwar Hamid, MA

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkaji kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini sebagai berikut:

Nama : Syarifuddin
Nim : 13 220 0086
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : FEBI
Judul Skripsi : Pengaruh Pola Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK, KCP Panyabungan

Seiring dengan hal tersebut, kami akan mengharapkan kesediaan Bapak menjadi pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui
Dekan

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan Perbankan Syari'ah

Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 2006 04 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

~~BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING I

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

~~BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING II

Azwar Hamid, MA
NIP. 19860311 201503 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sititang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 542 /In.14/G/TL.00/5/2017

19 Mei 2017

Lamp. : -

Hal : Mohon Izin Riset

Yth;
Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,
KCP Panyabungan
di-
Madina

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Syarifuddin
NIM : 13 220 0086
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan".

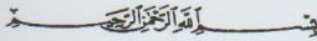
Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



No. : 29/BMI-PYB/IX/2017

Panyabungan, 27 September 2017 M
07 Muharram 1439 H

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan
Di

Tempat

Perihal : Surat Keterangan Riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Menindaklanjuti surat yang kami terima Nomor : B-542/In.14/G/TL.00/05/2017 Tanggal 19 Mei 2017 perihal Mohon Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Syarifuddin
NIM : 132200086
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : "Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan"

Bahwa yang bersangkutan benar telah melaksanakan riset/penelitian di **Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan** sejak Tanggal 30 Mei 2017 sampai dengan Tanggal 31 Juli 2016.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

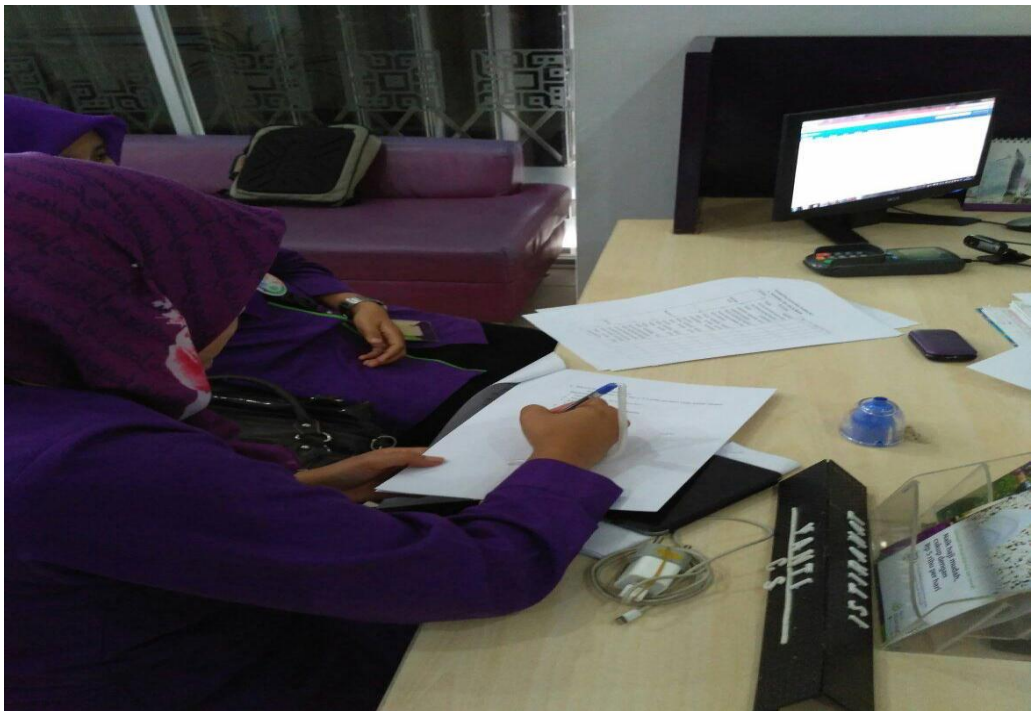
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG PADANGSIDIMPUAN
CAPEM PANYABUNGAN


Bank Muamalat
Amir Hamja Siregar
Sub Branch Manager

Lampiran 6

Dokumentasi Responden







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

SURAT KETERANGAN LULUS MUNAQASYAH

Nomor : B-1698/In.14/G/PP.01.1/11/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP : 19731128 200112 1 001
Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAINPadangsidimpuan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Syarifuddin
NIM : 132200086
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Benar telah Lulus Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan pada tanggal 1 Nopember 2017 dengan nilai 77.75 (B) dan memperoleh Yudisium Cumlaude dengan Indeks Prestasi Kumulatif 3,64.

Demikian Surat Keterangan Lulus Munaqasyah ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padangsidimpuan, 7 Nopember 2017
Dekan,



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Dr. Dennis Halohap, M.Pd
NIP : 197508162003011211

Rozani Siregar, M.Ag
NIP : 197405282003122001

Anggota Pengul :

1. Dr. Darwis Hualahap
2. Rozani Siregar, M.Ag
3. Dr. H. Sumpah M.Si
4. M. H. S. S.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun Berdasarkan Surat Keputusan Nomor : B-1589/In.14/G/G.5/PP.01.1/10/2017 tanggal 27 Oktober 2017, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa :

Nama : Syarifuddin
Nim : 13.220.0086
Jurusan : Perbankan Syari'ah

Dengan ini menyatakan LULUS, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENGULANG DALAM UJIAN~~ Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpun dengan nilai ujian Munaqasyah 77 (B) ditambah nilai ujian Komprehensif 78,5 (B) sehingga menjadi nilai Skripsi 77,5 (B)

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUM LAUDE : 3.50 - 4.00
- b. AMAT BAIK : 3.00 - 3.49
- c. BAIK : 2.50 - 2.99
- d. CUKUP : 2.00 - 2.50
- e. TIDAK LULUS : 0.00 - 1.99

Dengan indeks prestasi kumulatif 3,64. Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Perbankan Syari'ah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : 414

Padangsidimpun, / Nopember 2017

Ketua,

Dr. Darwis Harahap, SHI., M.Si
NIP : 197808182009011015

Anggota Penguji :

1. Dr. Darwis Harahap, SHI., M.Si
2. Rosnani Siregar, M.Ag
3. Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
4. Muhammad Isa. ST.. MM

Panitia Ujian Munaqasyah
Sekretaris,

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP : 197406262003122001

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.