

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN MAHASISWA NURUL HAKIM

Aulia Sholihat¹, Yanti Setianti², Priyo Subekti³

¹ Universitas Padjajaran, Bandung, Indonesia; email : auliasholihat05@gmail.com¹,
yanti.setianti@unpad.ac.id², priyo.subekti@unpad.ac.id³

*Correspondence : auliasholihat05@gmail.com

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, terdapat unsur-unsur penting untuk menjaga loyalitas pada setiap anggota maupun pengurus, salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang tidak nyaman akan berimplikasi pada komunikasi yang sudah tidak sejalan dan bahkan mendorong pengurus untuk mengurangi motivasinya. Berdasarkan temuan peneliti, Pondok Pesantren Nurul Hakim yang mengalami penurunan motivasi yang ditandai dengan kepasifan hingga keluarnya beberapa anggota pengurus dengan keinginannya sendiri. Melalui latar belakang ini, penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim. Penelitian menggunakan teori *human relations* dan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif metode korelasional serta dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Sampel pada penelitian ini adalah para pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim sebanyak 55 orang yang didapatkan melalui teknik sampel acak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi yang didapatkan saat menguji korelasi antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim adalah sebesar 0.551 yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan tingkat keeratan yang kuat dan bersifat positif. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim.

Kata kunci

Iklim Komunikasi Organisasi Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

An organization has essential elements to maintain loyalty to each member and management, including the organizational climate. An uncomfortable organizational climate will have implications for communication that is no longer in line and even encourage managers to reduce their motivation. According to researchers' findings, the Nurul Hakim Islamic Boarding School experienced a decrease in motivation, marked by passivity, until several board members left at their own will. Through this background, this study was to determine the relationship between organizational communication climate and the work motivation of the board of Nurul Hakim Islamic Boarding School. The research uses the theory of human relations, is carried out with a quantitative approach correlational method, and is analyzed using descriptive and inferential statistical analysis. This study's sample was the Nurul Hakim Islamic Boarding School administrators. As many as 55 people were obtained through a simple random sampling technique. The results of this study indicate that the correlation coefficient obtained when testing the correlation between organizational communication climate and the work motivation of the Nurul Hakim Islamic Boarding School administrators is 0.551, which means that the two

variables have a strong and positive relationship. Based on the results of this study, there is a strong relationship between the organizational communication climate and the work motivation of the Nurul Hakim Islamic Boarding School administrators.

Keywords

organizational communication, organizational communication climate, work motivation

Pendahuluan

Organisasi memiliki berbagai bidang yang luas, salah satunya adalah bidang pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu sektor utama yang diharapkan mampu menunjang kemajuan bangsa di masa mendatang, seiring dengan kondisi sumber daya manusia yang meningkat setiap tahunnya. Bidang pendidikan terdiri dari pendidikan formal dan informal, dimana pesantren merupakan salah satu bagian dari pendidikan informal. Menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2019 Bab I pasal 1 : Pesantren adalah lembaga yang berbasis masyarakat dan didirikan oleh perseorangan, yayasan, dan organisasi masyarakat islam, dan juga masyarakat yang menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT (Kementrian Agama, 2019).

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan atau sekolah yang terdapat di Indonesia dan masih diminati oleh masyarakat hingga saat ini, hal ini ditunjukkan dari banyaknya jumlah pesantren yang tersebar di seluruh Indonesia. Kementerian Agama Republik Indonesia mencatat bahwa hingga April 2022, ada sejumlah 26.975 pesantren di Indonesia, dimana pesantren-pesantren tersebut paling banyak berlokasi di Jawa Barat, yakni berjumlah 8.343 unit pesantren (Data Indonesia, 2022). Salah satu pondok pesantren yang ada di Jawa Barat terletak di Kabupaten Sumedang, yakni Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim atau biasa disingkat menjadi PPM Nurul Hakim atau PPM NH merupakan tempat peramutan generasi penerus yang sedang berkuliah di sekitar daerah Jatinangor. Berbeda dengan pondok pesantren pada umumnya yang berfokus pada pembinaan terhadap santri yang secara khusus hanya belajar di pondok saja, PPM Nurul Hakim menitikberatkan fokusnya untuk membina mahasiswa yang ingin tetap mendapat ilmu agama di pesantren. PPM Nurul Hakim memiliki visi untuk menjadikan Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim ini sebagai wahana pembinaan yang menghasilkan sarjana yang ulama' ataupun ulama' yang sarjana dengan pemahaman agama Islam yang komprehensif, berbudi mulia, dan profesional mandiri. Pondok pesantren mahasiswa ini berada di bawah Yayasan Daarul Ilmi Nurul Hakim dan merupakan jenis pesantren modern yang telah berdiri selama 22 tahun sejak tahun 2001.

Setelah melewati dua tahun pandemi dimana kegiatan pesantren dilakukan secara daring, Pondok pesantren mahasiswa di Kabupaten Sumedang ini telah beroperasi secara luring kembali sejak tanggal 9 Agustus 2022. Per 20 Mei 2023, santri PPM Nurul Hakim berjumlah 104 orang dengan rincian 65 orang santri putri dan 39 orang santri putra yang berasal dari berbagai wilayah di Indonesia mulai dari Pulau Jawa hingga luar Pulau Jawa. 107 santri ini menjalani pendidikan di berbagai universitas sekitar Jatinangor mulai dari Universitas Padjadjaran, ITB, Universitas IKOPIN, UIN Sunan Gunung Djati, UPI Kampus Cibiru, Universitas Ma'Soem, Universitas Muhammadiyah Bandung, hingga Universitas Bhakti Kencana.

Keberagaman universitas tempat santri menjalani pendidikan menjadi salah satu hal yang membuat PPM Nurul Hakim memiliki kekhasan sendiri dibanding Pondok Pesantren Mahasiswa lainnya dan membuat peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian. Peneliti menemukan bahwa Pondok Pesantren Mahasiswa pada umumnya hanya mengkhususkan santri yang kuliah di tempat tertentu untuk dapat menjadi santrinya. Contohnya adalah PPM Alma Ata yang dikhususkan hanya menerima mahasiswa putri Universitas Alma Ata Yogyakarta, Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang yang mensyaratkan santrinya berkuliah di non fakultas agama, PPM Universitas Islam Lamongan hanya untuk mahasiswa Universitas Islam Lamongan, dan Pondok Pesantren Mahasiswa Universal Bandung yang mengutamakan santrinya adalah aktivis mahasiswa dan alumni Pondok Pesantren. Sedangkan PPM Nurul Hakim menyambut baik mahasiswa dengan latar belakang apapun dari universitas manapun dan jurusan apapun di sekitar Jatinangor meskipun jarak antara kampus dan PPM terhitung cukup jauh.

PPM Nurul Hakim adalah pondok pesantren yang mewajibkan semua santri untuk tinggal di asrama PPM dan mengikuti seluruh kegiatan secara luring, berbeda dengan beberapa PPM lainnya yang memberikan pilihan untuk tinggal di pondok atau sekedar mengikuti kegiatan tanpa menginap. Selain itu, yang menarik bagi peneliti adalah bagaimana PPM Nurul Hakim memberdayakan seluruh santrinya untuk menjadi bagian dari pengurus operasional PPM sesuai dengan bidang yang telah ditentukan, berbeda dengan beberapa PPM lainnya yang kepengurusannya tidak melibatkan santri seperti Pondok Pesantren Mahasiswa Minhajul Haq Bandung dan Ma'had Al Jami'ah milik Universitas Islam Bandung.

Kehidupan pondok pesantren yang juga termasuk organisasi dengan konsep hidup bersama di satu tempat yang sama tentunya terkadang memunculkan berbagai permasalahan. Jumlah anggota yang banyak dan kurangnya komunikasi seringkali menimbulkan beberapa permasalahan, termasuk menurunnya motivasi kerja dalam organisasi terutama sejak terjadinya pandemi.

Agung juga mengatakan ada beberapa santri yang tidak aktif mengikuti dan mengurus kegiatan-kegiatan di PPM Nurul Hakim, baik kegiatan rutin yang merupakan bagian dari kurikulum pondok maupun kegiatan yang diselenggarakan oleh para pengurus sebagai program kerja. Bahkan, Ketua Harian PPM Nurul Hakim, H. Samsul Bahri, M. H. mengatakan bahwa di tahun 2022 - 2023 ada beberapa santri yang keluar dari PPM Nurul Hakim di luar alasan kelulusan dari universitas. Data yang diberikan oleh Bidang Kesiswaan PPM Nurul Hakim menunjukkan bahwa sejak kegiatan PPM kembali luring pada Agustus 2022, terhitung ada 12 santri yang keluar dari PPM Nurul Hakim.

Fenomena santri sebagai anggota organisasi yang tidak aktif dalam kegiatan PPM Nurul Hakim serta keluarnya beberapa santri dari PPM Nurul Hakim tentu saja menjadi bahan evaluasi di antara para pengurus. Evaluasi bulanan yang dilakukan melalui musyawarah rutin pengurus diantaranya selalu membahas permasalahan internal serta mendiskusikan jalan keluar yang dapat dilakukan sebagai usaha untuk memperbaiki permasalahan tersebut. Salah satunya adalah dengan mengadakan berbagai kegiatan informal seperti kegiatan-kegiatan keakraban.

Berbagai kegiatan informal yang dilaksanakan diharapkan dapat membuat santri saling mengenal dan akrab, mempererat hubungan persaudaraan, dan komunikasi di antara para santri dan seluruh pengurus juga dapat berjalan baik sehingga iklim komunikasi Pondok Pesantren Nurul Hakim juga baik. Pengurus juga berharap dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut, santri sebagai anggota organisasi yang juga berperan sebagai pengurus organisasi dapat lebih aktif dalam kegiatan PPM Nurul Hakim di kemudian hari, entah itu sebagai peserta maupun sebagai panitia dan pengurus kegiatan.

Gambar 1 NH-GO (Nurul Hakim-Goes Olympic), salah satu kegiatan keakraban berupa pekan kompetisi olahraga pengurus dan santri PPM Nurul Hakim Jatinangor



Sumber : Hasil Olahan Penulis

Kalangan pengurus PPM Nurul Hakim, semua setuju bahwa pengurus PPM Nurul Hakim menunjukkan sikap saling perhatian dan percaya satu sama lain, dan semua pengurus termasuk bawahan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan serta diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat tanpa peduli siapa yang berbicara. Mereka merasa bahwa interaksi dan komunikasi antar pengurus PPM Nurul Hakim sudah baik, namun enam dari sepuluh responden merasa bahwa komunikasi vertikal dalam kepengurusan belum bersifat terbuka. Mereka mengatakan terkadang atasan masih menutupi beberapa hal dan terkadang mereka merasa segan untuk bertanya kepada atasan. Kurang efektifnya komunikasi vertikal dalam organisasi pun dijabarkan oleh (Latuheru, 2022). Komunikasi vertikal dianggap kurang dalam konteks koordinasi *jobdesk*, pemecahan masalah, serta penyebaran informasi dalam berbagai aspek, Oleh karena

Hasil pra riset juga menunjukkan bahwa tujuh dari sepuluh responden merasa senang berada di PPM Nurul Hakim dan semua setuju bahwa *event-event* keakraban yang terlaksana berhasil mempererat hubungan antara seluruh individu. Meskipun begitu, empat dari sepuluh responden tidak merasa nyaman dalam berkegiatan termasuk saat menjalankan program kerja, terutama program kerja *Metamorph*, yakni kegiatan tahunan penerimaan mahasiswa baru PPM Nurul Hakim karena persiapannya sangat banyak dan suasananya cukup menegangkan. Empat dari sepuluh responden juga mengatakan bahwa apresiasi dan afeksi dari atasan tidak membantu meningkatkan motivasi mereka. Sebagian mengatakan karena mereka diajarkan untuk selalu bekerja dengan niat karena Allah, sedangkan sebagian lagi mengatakan karena mereka belum pernah mendapatkan afeksi dari atasan mereka.

Iklm komunikasi organisasi perlu menjadi perhatian pemimpin dalam organisasi, karena sedikit banyak ikut berpengaruh kepada motivasi anggota dalam bekerja. Adanya iklim komunikasi yang baik dalam organisasi akan membuat anggota organisasi merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan produktivitas anggota organisasi. Iklim komunikasi organisasi menjadi bagian dari salah satu aspek penting dari komunikasi organisasi yaitu hubungan manusia (*human relations*) (Hutagalung & Ritonga, 2018). Definisi tersebut memiliki makna bahwa jika sebuah organisasi hanya memprioritaskan aspek lain dan mengesampingkan hubungan

manusia, hal itu dapat mengakibatkan kurangnya perhatian dan interaksi karyawan yang buruk, yang akan menurunkan produktivitas dan kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, peneliti melihat bahwa iklim komunikasi yang tidak berjalan baik di PPM Nurul Hakim dapat menimbulkan permasalahan mulai dari kepasifan dan rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja, bahkan sampai keluarnya anggota organisasi. Begitu pula sebaliknya, ketika anggota organisasi merasakan iklim komunikasi yang baik dan akhirnya memiliki *sense of belonging* terhadap PPM Nurul Hakim, maka akan berdampak baik terhadap peningkatan motivasi dan kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian oleh Muhammad Agus Humaidi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor BKBPMP Kota Banjarmasin (Humaidi, 2021). Penelitian ini juga dimaksud untuk mendorong *leadership* dalam sebuah organisasi untuk mulai melakukan evaluasi jika menemukan penurunan komitmen, loyalitas serta produktivitas dari anggota organisasi.

Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait iklim komunikasi organisasi di PPM Nurul Hakim untuk mengetahui aspek apa saja yang paling berkaitan dengan motivasi kerja anggota organisasi dan aspek apa saja yang perlu ditingkatkan agar motivasi kerja anggota organisasi dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini memunculkan hipotesis sebagai berikut, yaitu

H₀: Tidak terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus PPM Nurul Hakim.

H₁: Terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus PPM Nurul Hakim

Metode

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan, membutuhkan perhitungan ilmu statistik baik statistik deskriptif maupun inferensial (yang menggunakan rumus statistik non parametrik), dan kesimpulan hasil penelitiannya pun bersifat penggambaran atau jalinan variable (Ardianto, 2011).

Penelitian berbentuk kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi yang merupakan variabel bebas (X) dengan motivasi kerja pengurus PPM Nurul Hakim yang merupakan variabel terikat (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode penelitian korelasional, yaitu penelitian yang tujuannya adalah untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel, dan jika ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Jika hanya dua variabel yang dihubungkan, maka disebut korelasi sederhana (*simple correlation*) (Kriyantono, 2021), sedangkan variabel yang lebih dari dua maka yang digunakan adalah korelasi ganda (*multiple correlation*) (Sugiyono, 2018).

Penelitian korelasional memiliki ciri dimana penelitian tersebut tidak membutuhkan subyek penelitian yang besar dan bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Ardianto, 2011). Koefisien korelasi merupakan suatu alat statistik untuk membandingkan hasil analisis dari pengukuran dua variabel yang berbeda sehingga dapat ditentukan tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut (Arikunto, 2010). Dari penelitian yang menggunakan metode korelasional ini,

peneliti bisa mendapatkan informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi (korelasi), bukan informasi tentang ada atau tidaknya pengaruh sebuah variabel terhadap variabel yang lain (Umniyati et al., 2017)

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki 112 populasi. Penarikan sampel didapatkan melalui rumus slovin dengan *margin of error* sebesar 10%, hasil yang didapatkan adalah 52,83. Dengan berbagai pertimbangan, peneliti membulatkan sampel menjadi sebanyak 55 sampel. Analisis data responden merupakan analisis yang dilakukan kepada identitas responden yang telah diperoleh melalui kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini, identitas responden yang diteliti terdiri dari lima karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, domisili asal, masa kerja, dan pendidikan terakhir responden

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	19	34.5
2	Perempuan	36	65.5
	Total	55	100

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian merupakan perempuan yang ditunjukkan dengan frekuensi sebanyak 36 orang (65.5%), sedangkan sisanya merupakan laki-laki dengan frekuensi sebanyak 19 orang (34.5%). Hal ini berbanding lurus dengan fakta di lapangan yang didapat dari data pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim dimana jumlah pengurus putri perempuan lebih banyak daripada laki-laki, yakni 65 orang, sedangkan pengurus putra berjumlah 47 orang.

Tabel 2 Usia Responden

No.	Kategori Usia	F	%
1	<18 tahun	2	3.6
2	19-25 tahun	52	94.6
3	26-40 tahun	0	0

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Hasil Analisis Data Deskriptif Data Subvariabel Penelitian

Responden dalam penelitian ini mengisi skala likert dalam memberikan jawaban mengenai tingkat kesetujuan terhadap pernyataan-pernyataan indikator variabel penelitian. Dalam analisis deskriptif, peneliti melakukan pengelompokan total skor jawaban menjadi beberapa kategori untuk mempermudah analisis dan penyajian data penelitian. Pembagian kategori dilakukan dengan menghitung jumlah skor minimum dan maksimum yang diperoleh lalu membaginya dengan jumlah kategori yang diinginkan (Sugiyono, 2016). Adapun data deskriptif sub variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan motivasi kerja (Y) didapat dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang kemudian disajikan dalam tabel distribusi frekuensi, perhitungan presentase, dan jumlah skor.

Tabel 3 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Iklim Komunikasi Organisasi (X)
Pondok Pesantren Nurul Hakim

No.	Pernyataan	Jawaban	(b)	F	%	b x f	Skor
1	Atasan terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada pengurus lain yang menjadi bawahannya	Sangat Setuju	5	22	40	110	229
		Setuju	4	25	45.5	100	
		Netral/Ragu-ragu	3	4	7.3	12	
		Tidak Setuju	2	3	5.5	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
2	Semua pengurus di tingkat bawah terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada atasan mereka	Sangat Setuju	5	28	50.9	140	237
		Setuju	4	20	36.4	80	
		Netral/Ragu-ragu	3	4	7.3	12	
		Tidak Setuju	2	2	3.6	4	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
3	Setiap pengurus percaya dan yakin akan kemampuan rekan kerja mereka dalam menyelesaikan tugas	Sangat Setuju	5	22	40	110	232
		Setuju	4	27	49.1	108	
		Netral/Ragu-ragu	3	2	3.6	6	
		Tidak Setuju	2	4	7.3	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
4	Semua pengurus di semua tingkat dapat berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan (dapukan) mereka	Sangat Setuju	5	30	54.5	150	239
		Setuju	4	17	30.9	68	
		Netral/Ragu-ragu	3	5	9.1	15	
		Tidak Setuju	2	3	5.5	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
5	Banyak ruang komunikasi yang tersedia bagi seluruh pengurus PPM Nurul Hakim untuk berkonsultasi dengan tingkatan kepengurusan yang berada di atas mereka dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan	Sangat Setuju	5	32	58.2	160	246
		Setuju	4	20	36.4	80	
		Netral/Ragu-ragu	3	1	1.8	3	
		Tidak Setuju	2	1	1.8	2	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
6	Setiap pengurus diajak berdiskusi dan konsultasi mengenai kebijakan dalam setiap pengambilan keputusan di PPM Nurul Hakim	Sangat Setuju	5	25	45.5	125	236
		Setuju	4	23	41.8	92	
		Netral/Ragu-ragu	3	5	9.1	15	
		Tidak Setuju	2	2	3.6	4	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
7	Hubungan antar pengurus di seluruh tingkat kepengurusan terlihat diliputi suasana yang	Sangat Setuju	5	19	34.5	95	222
		Setuju	4	24	43.6	96	
		Netral/Ragu-ragu	3	8	14.5	24	

	dipenuhi keterusterangan dan kejujuran	Tidak Setuju	2	3	5.5	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
		Sangat Setuju	5	26	47.3	130	
8	Hubungan baik dalam kepengurusan PPM Nurul Hakim dilandasi oleh kesesuaian antara ucapan dan Tindakan	Setuju	4	24	43.6	96	237
		Netral/Ragu-ragu	3	3	5.5	9	
		Tidak Setuju	2	0	0	0	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	3.6	2	
		Sangat Setuju	5	23	41.8	115	
9	Semua pengurus dapat mengatakan isi pikiran mereka tanpa memandang apakah mereka berbicara dengan bawahan atau dengan atasan	Setuju	4	24	43.6	96	229
		Netral/Ragu-ragu	3	3	5.5	9	
		Tidak Setuju	2	4	7.3	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
		Sangat Setuju	5	25	45.5	125	
10	Semua informasi yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab dapat diperoleh dengan mudah, kecuali untuk informasi rahasia yang perlu (menyangkut keamanan)	Setuju	4	25	45.5	100	235
		Netral/Ragu-ragu	3	1	1.8	3	
		Tidak Setuju	2	3	5.5	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
		Sangat Setuju	5	23	41.8	115	
11	Semua pengurus PPM Nurul Hakim menerima informasi yang dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berkoordinasi dengan bagian dari divisi lainnya, maupun informasi yang berhubungan luas dengan PPM Nurul Hakim, para pemimpin, dan rencana rencana PPM Nurul Hakim	Setuju	4	25	45.5	100	231
		Netral/Ragu-ragu	3	3	5.5	9	
		Tidak Setuju	2	3	5.5	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
		Sangat Setuju	5	22	40	110	
12	Informasi, kebijakan, dan tugas yang diberikan oleh atasan selalu jelas (terdapat kejelasan)	Setuju	4	22	40	88	227
		Netral/Ragu-ragu	3	7	12.7	21	
		Tidak Setuju	2	4	7.3	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
		Sangat Setuju	5	29	52.7	145	
13	Atasan di semua tingkat dalam kepengurusan PPM Nurul Hakim mau mendengarkan semua saran dari bawahan atau laporan masalah yang muncul di kalangan bawahan	Setuju	4	23	41.8	92	246
		Netral/Ragu-ragu	3	3	5.5	9	
		Tidak Setuju	2	0	0	0	

	dalam pelaksanaan PPM Nurul Hakim	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
		Sangat Setuju	5	34	61.8	170	
		Setuju	4	17	30.9	68	
14	Atasan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat mengenai kebijakan terkait PPM Nurul Hakim yang diambil oleh atasan/pimpinan	Netral/Ragu-ragu	3	1	1.8	3	246
		Tidak Setuju	2	2	3.6	4	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
		Sangat Setuju	5	26	47.3	130	
		Setuju	4	26	47.3	104	
15	Informasi yang diterima dari bawahan dianggap cukup penting oleh atasan dan layak untuk dilaksanakan, kecuali jika kemudian ada sesuatu yang menunjukkan hal sebaliknya	Netral/Ragu-ragu	3	1	1.8	3	241
		Tidak Setuju	2	2	3.6	4	
		Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
		Sangat Setuju	5	20	36.4	100	
		Setuju	4	19	34.5	76	
16	PPM Nurul Hakim memberikan pelatihan (dapat berupa sharing session) pada pengurus untuk meningkatkan kemampuan kerja	Netral/Ragu-ragu	3	11	20	33	218
		Tidak Setuju	2	4	7.3	8	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
		Sangat Setuju	5	21	38.2	105	
		Setuju	4	22	40	88	
17	Pengurus PPM Nurul Hakim berupaya saling menunjukkan perhatian pengurus untuk mendapat hasil kerja yang tinggi	Netral/Ragu-ragu	3	8	14.5	24	224
		Tidak Setuju	2	3	5.5	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
Total							3975

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Untuk menghitung kriterium dari variabel iklim komunikasi organisasi, peneliti menggunakan rumus perhitungan skor kriterium dari Riduwan, yaitu:

Skor tertinggi = jumlah item x skala tertinggi x jumlah responden

$$= 17 \times 5 \times 55 = \mathbf{4675}$$

Skor terendah = jumlah item x skala terendah x jumlah responden

$$= 17 \times 1 \times 55 = \mathbf{935}$$

Adapun interpretasi rentang skor setiap kategori yang ditentukan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Rentang} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$= \frac{4675 - 935}{5} = \mathbf{478}$$

$$\text{Kriterium} = \frac{\text{total skor}}{\text{skor tertinggi}} \times 100$$

$$= \frac{3975}{4675} \times 100 = \mathbf{85\%}$$

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa skor total jawaban responden terhadap variabel iklim komunikasi adalah 3975 yang berada pada rentang 3927 dan 4675 yang merupakan kategori sangat kuat. Hal ini berarti iklim komunikasi yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nurul Hakim adalah iklim yang baik, yang memudahkan karyawan dalam bekerja di lingkungan kerjanya, hubungan antar pengurus bersifat baik, saling percaya dan jujur satu sama lain serta menunjukkan sikap saling perhatian, komunikasi dua arah bersifat terbuka, dan karyawan dilibatkan dalam berbagai hal di Pondok Pesantren Nurul Hakim.

Tabel 4 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban	(b)	f	%	b x f	Skor
18	Saya memiliki motivasi untuk mengembangkan kreativitas dalam melaksanakan tanggung jawab saya	Sangat Setuju	5	18	32.7	90	221
		Setuju	4	27	49.1	108	
		Netral/Ragu-ragu	3	4	7.3	12	
		Tidak Setuju	2	5	9.1	10	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
19	Saya memiliki motivasi untuk mengerahkan semua kemampuan dan energi yang saya miliki dalam bekerja	Sangat Setuju	5	23	41.8	115	229
		Setuju	4	23	41.8	92	
		Netral/Ragu-ragu	3	5	9.1	15	
		Tidak Setuju	2	3	5.5	6	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
20	Saya memiliki motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik	Sangat Setuju	5	24	43.6	120	230
		Setuju	4	20	36.4	80	
		Netral/Ragu-ragu	3	9	16.4	27	
		Tidak Setuju	2	1	1.8	2	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
21	Saya memiliki motivasi untuk bisa diterima oleh orang lain di lingkungan PPM Nurul Hakim (<i>sense of belonging</i>)	Sangat Setuju	5	26	47.3	130	236
		Setuju	4	22	40	88	
		Netral/Ragu-ragu	3	5	9.1	15	
		Tidak Setuju	2	1	1.8	2	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	
22	Saya memiliki motivasi untuk bisa dihormati oleh orang lain sebagai individu yang penting (<i>sense of importance</i>)	Sangat Setuju	5	19	34.5	95	210
		Setuju	4	18	32.7	72	
		Netral/Ragu-ragu	3	9	16.4	27	
		Tidak Setuju	2	7	12.7	14	
		Sangat Tidak Setuju	1	2	3.6	2	
23	Saya memiliki motivasi untuk maju dan tidak gagal dalam mengerjakan tanggung jawab (<i>sense of achievement</i>)	Sangat Setuju	5	28	50.9	140	241
		Setuju	4	23	41.8	92	
		Netral/Ragu-ragu	3	2	3.6	6	
		Tidak Setuju	2	1	1.8	2	
		Sangat Tidak Setuju	1	1	1.8	1	

24	Saya memiliki motivasi untuk ikut serta dan bekerja sama dengan pengurus lainnya dalam menyelesaikan tanggung jawab	Sangat Setuju	5	25	45.5	125	235
		Setuju	4	23	41.8	92	
		Netral/Ragu-ragu	3	5	9.1	15	
		Tidak Setuju	2	1	1.8	2	
25	Saya memiliki motivasi untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan PPM Nurul Hakim	Sangat Setuju	5	12	21.8	60	202
		Setuju	4	22	40	88	
		Netral/Ragu-ragu	3	14	25.5	42	
		Tidak Setuju	2	5	9.1	10	
26	Saya memiliki motivasi untuk dapat menguasai orang lain di lingkungan kerja PPM Nurul Hakim	Sangat Setuju	5	8	14.5	40	151
		Setuju	4	8	14.5	32	
		Netral/Ragu-ragu	3	11	20	33	
		Tidak Setuju	2	18	32.7	36	
27	Saya memiliki motivasi untuk mencapai kedudukan yang terbaik di PPM Nurul Hakim	Sangat Setuju	5	9	16.4	45	160
		Setuju	4	12	21.8	48	
		Netral/Ragu-ragu	3	12	21.8	36	
		Tidak Setuju	2	9	16.4	18	
Total							2115

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Untuk menghitung kriterium dari variabel motivasi kerja, peneliti menggunakan rumus perhitungan skor kriterium dari Riduwan, yaitu:

$$\text{Skor tertinggi} = \text{jumlah item} \times \text{skala tertinggi} \times \text{jumlah responden} \\ = 10 \times 5 \times 55 = \mathbf{2750}$$

$$\text{Skor terendah} = \text{jumlah item} \times \text{skala terendah} \times \text{jumlah responden} \\ = 10 \times 1 \times 55 = \mathbf{550}$$

Adapun interpretasi rentang skor setiap kategori yang ditentukan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Rentang} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ = \frac{2115 - 550}{5} = \mathbf{440}$$

$$\text{Kriterium} = \frac{\text{total skor}}{\text{skor tertinggi}} \times 100 \\ = \frac{2115}{2750} \times 100 = \mathbf{76.9\%}$$

Berdasarkan data perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa skor total jawaban responden terhadap item pernyataan variabel motivasi kerja adalah 2115 yang berada

pada rentang 1870 dan 2310 yang merupakan kategori “kuat”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan para pengurus terpenuhi yang menjadi dasar adanya motivasi bekerja di lingkungan Pondok Pesantren Nurul Hakim.

Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan Motivasi Kerja Pengurus (Y)

Sebelum menarik kesimpulan tentang hubungan antara variabel X dengan variabel Y, penyusunan hipotesis penelitian terlebih dahulu harus dilakukan. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus PPM Nurul Hakim.

H₁: Terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus PPM Nurul Hakim.

Analisis korelasi dilakukan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman melalui aplikasi SPSS. Hasil analisis korelasi Rank Spearman melalui SPSS 25.0 dapat dilihat melalui gambar berikut ini.

Gambar 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel X dan Y Menggunakan

			IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	MOTIVASI KERJA
Spearman's rho	IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI	Correlation Coefficient	1.000	.551**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	55	55
	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	.551**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Dalam uji korelasi Rank Spearman, dasar keputusan untuk pengujian hipotesis dilihat dari besar nilai koefisien korelasi dan signifikansi yang diperoleh. Nilai koefisien korelasi mengindikasikan ada atau tidak adanya hubungan dan seberapa kuat hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan nilai signifikansi menjadi dasar keputusan seberapa signifikan hubungan yang ada.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diuji. Maka dalam analisis ini, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kemudian, hasil koefisien korelasi (r_s) menunjukkan angka 0.551 yang berarti bahwa hubungan antara kedua variabel memiliki tingkat keeratan yang kuat. Hasil koefisien korelasi juga bernilai positif sehingga kedua variabel memiliki hubungan yang searah, artinya semakin baik iklim komunikasi organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja para pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim. Hasil uji korelasi variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim (Y) dirangkum pada tabel 4.36. di bawah ini.

Tabel 5 Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Tingkat Kekuatan	p-value	α	Keputusan	Kesimpulan
X dan Y	0.551	Kuat	0.000	0.05	H0 ditolak, H1 diterima	Terdapat hubungan signifikan

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Teori hubungan manusiawi memiliki asumsi dasar bahwa perhatian dapat mengubah perilaku dan sikap seseorang. Selain itu, produktivitas dan semangat kerja yang didorong oleh motivasi dapat meningkat ketika para karyawan dapat berinteraksi satu sama lain. Iklim komunikasi berkembang dari interaksi yang dilandaskan pada aturan dan sumber daya organisasi yang akhirnya memunculkan persepsi di antara para anggota (Pace & Faules, 2018). Dengan hasil uji korelasi ini, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi (X) dan variabel motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim (Y) memiliki hubungan yang signifikan dalam tingkat keeratan yang kuat. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi dapat menimbulkan motivasi para pengurus dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan antara Kepercayaan (X1) dengan Motivasi Kerja (Y)

Sebelum melakukan pengujian terkait hubungan antara sub variabel kepercayaan (X1) dengan motivasi kerja (Y), peneliti sebelumnya telah menyusun hipotesis. Adapun hipotesis terkait sub variabel X1 dan Y adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara kepercayaan dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

H₁ : Terdapat hubungan antara kepercayaan dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

Kemudian, untuk mengetahui hubungan antara sub variabel X1 dengan Y maka dilakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 6 Hubungan antara Kepercayaan (X1) dengan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Tingkat Kekuatan	p-value	α	Keputusan	Kesimpulan
X1 dan Y1	0.506	Kuat	0.000	0.05	H0 ditolak, H1 diterima	Terdapat hubungan signifikan

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ yang berarti H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Kemudian, data dalam tabel menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi adalah 0.506 dan bernilai positif yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara kepercayaan dan motivasi kerja berada pada tingkat yang kuat dan memiliki hubungan yang searah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan di antara para pengurus (X1) dan motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dalam tingkat yang kuat.

Pace & Faules dalam bukunya "Komunikasi Organisasi" menyatakan bahwa setiap anggota organisasi di semua tingkatan harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang dilandasi kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan (Pace & Faules, 2018). Hal ini berarti kepercayaan sangat diperlukan dalam pembangunan hubungan yang baik. Kepercayaan yang terbentuk antar anggota akan membuat karyawan cenderung lebih mudah menerima informasi yang diberikan. Sebab, kurangnya rasa percaya kepada atasan merupakan salah satu faktor mengapa informasi yang disampaikan pimpinan tidak bisa diterima dengan (Muhammad, 2015). Hasil uji korelasi membuktikan bahwa kepercayaan menjadi salah satu faktor yang cukup kuat untuk menumbuhkan motivasi dalam bekerja. Semakin tinggi kepercayaan antara satu sama lain, maka semakin tinggi pula motivasi para pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Hubungan antara Pengambilan Keputusan Bersama (X2) dengan Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian yang telah disusun terkait sub variabel pengambilan keputusan bersama (X2) dan motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara pembuatan keputusan bersama dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

H₁ : Terdapat hubungan antara pembuatan keputusan bersama dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

Kemudian, untuk mengetahui hubungan antara sub variabel X2 dengan Y maka dilakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 7 Hubungan antara Pengambilan Keputusan Bersama (X2) dengan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Tingkat Kekuatan	p-value	α	Keputusan	Kesimpulan
X2 dan Y1	0.372	Cukup	0.005	0.05	H0 ditolak, H1 diterima	Terdapat hubungan signifikan

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Dari tabel 4.38 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.00 yakni kurang dari 0.05 yang berarti H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pembuatan keputusan bersama dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Kemudian, data dalam tabel menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi adalah 0.372 dan bersifat positif yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara pembuatan keputusan bersama dan motivasi kerja berada pada tingkat yang kuat dan memiliki hubungan yang searah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pembuatan keputusan bersama di antara para pengurus (X2) dan motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dalam tingkat yang kuat.

Semua pegawai di seluruh tingkatan dalam organisasi harus diberi kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi terkait permasalahan dalam setiap area kebijakan organisasi yang berkaitan dengan posisi mereka, serta berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka supaya dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan tujuan (Pace & Faules, 2018). Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk terlibat dalam kegiatan komunikasi dan konsultasi dalam organisasi akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan membantu menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan (Muhammad, 2015).

Hubungan baik yang tercipta antara anggota organisasi baik antara atasan bawahan atau rekan kerja akan membantu terciptanya situasi kerja yang menyenangkan. Hasil uji korelasi antara kedua variabel menunjukkan bahwa sub variabel pembuatan keputusan bersama merupakan salah satu faktor potensial yang cukup menimbulkan motivasi bekerja. Oleh karena itu, semakin tinggi faktor pembuatan keputusan bersama, maka motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim juga akan semakin tinggi.

Hubungan antara Kejujuran (X3) dengan Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian yang telah disusun terkait sub variabel kejujuran (X3) dan motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara kejujuran dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

H₁ : Terdapat hubungan antara kejujuran dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

Kemudian, untuk mengetahui hubungan antara sub variabel X3 dengan Y maka dilakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 8 Hubungan antara Kejujuran (X3) dengan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Tingkat Kekuatan	p-value	A	Keputusan	Kesimpulan
X3 dan Y1	0.373	Cukup	0.005	0.05	H0 ditolak, H1 diterima	Terdapat hubungan signifikan

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Dari tabel 4.39 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.005 yakni kurang dari 0.05 yang berarti H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kejujuran dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Kemudian, data dalam tabel menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi adalah 0.373 dan bersifat positif yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara kejujuran dan motivasi kerja berada pada tingkat yang cukup dan memiliki hubungan yang searah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kejujuran di antara para pengurus (X3) dan motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dalam tingkat yang cukup. Hasil ini dapat menjadi bukti bahwa faktor kejujuran menjadi salah satu faktor yang cukup potensial dalam meningkatkan motivasi kerja para pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim.

Kejujuran dalam sebuah organisasi dapat terlihat dari hubungan antar karyawan, termasuk bagaimana karyawan mampu menyampaikan pendapatnya tanpa memikirkan sedang berhadapan dengan siapa dari tingkat manapun (Pace & Faules, 2018). Kejujuran memiliki kaitan yang erat dengan keterbukaan dalam organisasi yang mengacu pada kesediaan anggota organisasi untuk melakukan interaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang dan kesediaan berbagi informasi yang biasanya disimpan sendiri. Kejujuran dan keterusterangan yang melandasi hubungan antara anggota akan menciptakan suasana kerja yang berdasar pada rasa persaudaraan yang dapat mendorong karyawan untuk berkomunikasi secara terbuka, ramah, dan rileks (Muhammad, 2015).

Hubungan antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah (X4) dengan Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian yang telah disusun terkait sub variabel keterbukaan dalam komunikasi ke bawah (X4) dan motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

H₁ : Terdapat hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

Kemudian, untuk mengetahui hubungan antara sub variabel X4 dengan Y maka dilakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 9 Hubungan antara Keterbukaan dalam Komunikasi ke Atas (X4) dengan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Tingkat Kekuatan	p-value	α	Keputusan	Kesimpulan
X4 dan Y1	0.421	Kuat	0.001	0.05	H0 ditolak, H1 diterima	Terdapat hubungan signifikan

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Dari tabel 4.40 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yakni kurang dari 0.05 yang berarti H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara mendengarkan dalam komunikasi ke bawah motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Kemudian, data dalam tabel menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi adalah 0.421 dan bersifat positif yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dan motivasi kerja berada pada tingkat yang cukup dan memiliki hubungan yang searah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek keterbukaan dalam komunikasi ke bawah di antara para pengurus (X4) dan motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dalam tingkat keeratan yang cukup.

Lewis mengemukakan bahwa komunikasi ke bawah dilakukan dengan tujuan mengubah sikap, menyampaikan tujuan, membentuk pendapat, dan mencegah kesalahpahaman yang dapat terjadi (Muhammad, 2015). Keterbukaan dalam komunikasi ke atas memberikan konsep bahwa karyawan merasakan kemudahan memperoleh informasi yang berpengaruh pada kemampuan mereka dalam berkoordinasi dengan bagian lain untuk membantu melaksanakan tugasnya dengan baik (Pace & Faules, 2018). Informasi dalam hal ini biasanya berupa informasi mengenai kebijakan atau tugas yang berhubungan dengan kebijaksanaan umum, perintah, atau pengarahan.

Atasan berperan penting dalam penyampaian informasi secara terbuka kepada bawahan-bawahannya. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi berusaha mempertahankan hubungan dengan mereka sebagai hasil dari budaya etis dan melakukan komunikasi yang transparan, mereka mungkin merasakan keinginan untuk membalas dengan melakukan hal-hal yang dapat berpengaruh positif ke hasil organisasi (Thelen & Formanchuk, 2022). Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja menunjukkan kondisi bahwa sebaiknya karyawan mendapatkan informasi secara jelas dan sistematis yang dapat memberikan arahan kepada mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran dan fungsinya dalam organisasi agar dapat meningkatkan motivasi bekerja (Latif & Harahap, 2022).

Hasil uji korelasi antara kedua variabel menunjukkan bahwa sub variabel keterbukaan dalam komunikasi ke bawah merupakan salah satu faktor potensial yang cukup menimbulkan motivasi bekerja. Oleh karena itu, semakin baik keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, maka motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim juga akan semakin tinggi.

Hubungan antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas (X5) dengan Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian yang telah disusun terkait sub variabel mendengarkan dalam komunikasi ke atas (X5) dan motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

H₁ : Terdapat hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

Kemudian, untuk mengetahui hubungan antara sub variabel X5 dengan Y maka dilakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 10 Hubungan antara Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas (X5) dengan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Tingkat Kekuatan	p-value	A	Keputusan	Kesimpulan
X5 dan Y1	0.494	Kuat	0.000	0.05	H0 ditolak, H1 diterima	Terdapat hubungan signifikan

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Dari tabel 4.41 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yakni kurang dari 0.05 yang berarti H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antarmendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Kemudian, data dalam tabel menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi adalah 0.494 dan bersifat positif yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan motivasi kerja berada pada tingkat yang cukup dan memiliki hubungan yang searah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas di antara para pengurus (X5) dan motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dalam tingkat keeratan yang cukup.

Komunikasi ke atas memiliki tujuan untuk memberikan *feedback*, saran, dan mengajukan pertanyaan dan berfungsi sebagai *feedback* bagi pimpinan organisasi untuk memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang disampaikan kepada bawahan dan dapat menimbulkan stimulus kepada karyawan untuk dapat berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan kebijakan departemen atau organisasinya (Muhammad, 2015). Mendengarkan dalam komunikasi ke atas berarti setiap atasan harus mau mendengarkan saran atau laporan yang dikatakan oleh bawahan dengan pikiran terbuka dan menganggap penting informasi yang disampaikan bawahan (Pace & Faules, 2018). Hal ini dapat membantu organisasi menemukan solusi atas permasalahan yang terjadi, serta akan membuat karyawan merasa lebih dihargai sehingga akan membuat apresiasi dan loyalitas karyawan dalam berorganisasi meningkat (Muhammad, 2015).

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas juga menjadi salah satu faktor yang cukup potensial dalam meningkatkan motivasi kerja. Semakin baik faktor mendengarkan dalam komunikasi ke atas, maka semakin

tinggi motivasi para pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Hubungan antara Perhatian terhadap Tujuan-tujuan Berkinerja Tinggi (X6) dengan Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis penelitian yang telah disusun terkait sub variabel perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi (X6) dan motivasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

H₁ : Terdapat hubungan antara perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan motivasi kerja Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim.

Kemudian, untuk mengetahui hubungan antara sub variabel X6 dengan Y maka dilakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil perhitungan dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 11 Hubungan antara Perhatian terhadap Tujuan-tujuan Berkinerja Tinggi (X6) dengan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Tingkat Kekuatan	p-value	A	Keputusan	Kesimpulan
X6 dan Y1	0.541	Kuat	0.000	0.05	H0 ditolak, H1 diterima	Terdapat hubungan signifikan

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Dari tabel 4.42 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yakni kurang dari 0.05 yang berarti H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Kemudian, data dalam tabel menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi adalah 0.541 dan bersifat positif yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan motivasi kerja berada pada tingkat yang kuat dan memiliki hubungan yang searah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi di antara para pengurus (X6) dan motivasi kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dalam tingkat yang kuat.

Asumsi teori hubungan manusiawi mengatakan bahwa perhatian dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan. Perhatian yang diberikan organisasi dapat berupa pembinaan atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Selain itu, perhatian yang ditunjukkan antara seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi lainnya juga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku dalam organisasi. Setiap anggota harus saling menunjukkan perhatian demi tercapainya tujuan organisasi (Pace & Faules, 2018). Kehangatan dan dukungan dalam melaksanakan tugas dapat membuat tujuan organisasi tercapai (Hardjana, 2019). Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa faktor perhatian terhadap tujuan berkinerja tinggi juga menjadi salah satu faktor yang sangat potensial dalam meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan perhatian ini berbanding lurus dengan motivasi kerja. Semakin baik faktor mendengarkan dalam

komunikasi ke atas, maka semakin tinggi motivasi para pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi juga menjadi salah satu faktor yang sangat potensial dalam meningkatkan motivasi kerja. Semakin baik perhatian terhadap tujuan berkinerja tinggi yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi para pengurus Pondok Pesantren Nurul Hakim dalam mengerjakan tugas-tugasnya

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Berdasarkan analisis uji korelasi, disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya berada dalam tingkat keeratan yang kuat; 2) Terdapat hubungan antara kepercayaan dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Berdasarkan analisis uji korelasi, disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya berada dalam tingkat keeratan yang kuat; 3) Terdapat hubungan antara pembuatan keputusan bersama dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Berdasarkan analisis uji korelasi, disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya berada dalam tingkat keeratan yang cukup; 3) Terdapat hubungan antara kejujuran dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Berdasarkan analisis uji korelasi, disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya berada dalam tingkat keeratan yang cukup; 4) Terdapat hubungan antara keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Berdasarkan analisis uji korelasi, disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya berada dalam tingkat keeratan yang cukup; 5) Terdapat hubungan antara mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Berdasarkan analisis uji korelasi, disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya berada dalam tingkat keeratan yang cukup.; 6) Terdapat hubungan antara perhatian terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dengan motivasi kerja pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Nurul Hakim. Berdasarkan analisis uji korelasi, disimpulkan bahwa hubungan antara keduanya berada dalam tingkat keeratan yang kuat.

Perlu dipahami, bahwa penelitian ini tidak melihat dari aspek komunikasi yang sesuai dengan yang di lapangan. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat menjadi acuan pada penelitian kualitatif untuk mengembangkan komunikasi yang cocok dengan iklim organisasi pada PPM Nurul Hakim agar meningkatkan loyalitas, komitmen dan produktivitas anggota organisasi.

Referensi

- Ardianto, E. (2011). *Metode Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif* (Revisi). Rosdakarya.
- Data Indonesia. (2022, May 5). *Indonesia Miliki 26.975 Pesantren, Ini Sebaran Wilayahnya*. <https://DataIndonesia.Id/Ragam/Detail/Indonesia-Miliki-26975-Pesantren-Ini-Sebaran-Wilayahnya>.

- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. PT Grafindo Persada.
- Humaidi, M. A. (2021). Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Bkbpmp Kota Banjarmasin. *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2). <https://doi.org/10.31602/jm.v4i2.5927>
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>
- Kementrian Agama. (2019). *UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, Untuk Siapa?* <https://Kemenag.Go.Id/Read/Uu-Nomor-18-Tahun-2019-Tentang-Pesantren-Untuk-Siapa-Zeo68>.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif* (9th ed., Vol. 2). Prenadamedia Group.
- Latif, D., & Harahap, H. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Universitas Esa Unggul. *Forum Ilmiah*, 19(1), 182-199.
- Latuheru, R. (2022). The Effect Of Vertical, Horizontal And Diagonal Communications On Employee Performance At The Training Boardmaluku Province. *Jurnal BADATI*, 6(1), 97-103.
- Muhammad, A. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (1st ed., Vol. 1). Alfabeta. <https://doi.org/9786022893738>
- Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*, 48(1). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102137>
- Umniyati, N., Hadisiwi, P., & Suminar, J. R. (2017). Pengaruh Terpaan Informasi Riset Melalui Website www.ppet.lipi.go.id Terhadap Sikap Mahasiswa Mengenai Penelitian. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 5(1), 111. <https://doi.org/10.24198/jkk.v5i1.9076>