

HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG

By:

M. Khairedha Sufia Mubarak

Program Studi Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

M. KHAIREDDHA SUFIA MUBARAK. NPM. 17110145. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim komunikasi dan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, selain itu untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koesioner yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit* dan Korelasi Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong termasuk kategori cukup baik. Sama dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong juga termasuk kategori cukup baik. Selain itu terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong dan mempunyai sifat hubungan sangat kuat.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes dalam Hamali, 2016:2). Dalam menjalankan aktivitasnya seorang pegawai memerlukan komunikasi baik sesama rekan kerja maupun kepada atasan.

Sehubungan dengan itu, menurut Pace dan Faules dalam Silviani (2020:208), menyatakan bahwa pentingnya iklim komunikasi organisasi adalah karena dengan adanya iklim komunikasi organisasi yang kondusif, nyaman dan positif, maka dipercaya akan meningkatkan motivasi kerja dari para anggota organisasi atau pegawai tersebut.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Frederick Herzberg dalam Miftah Thoha

(2010:231) yaitu terbagi menjadi dua bagian besar yaitu *motivators* dan *hygiene*. *Motivators* adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya, meliputi prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Sedangkan *hygiene* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan, yang meliputi gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status kedudukan, keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, kehidupan di tempat kerja dan kehidupan pribadi.

Iklim komunikasi dengan motivasi tampaknya memiliki hubungan dengan motivasi kerja hal ini dapat diketahui dari penelitian Dewa Putu Panji Maha Putra (2017), menunjukkan terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi

terhadap motivasi kerja karyawan di Restoran Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali. Selain itu penelitian dari Raymond Soelistiono Filemon (2013), juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo. Serta dari hasil penelitian Iwan Heru Darmawan (2013), menunjukan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Media Dian Sejahtera dengan tingkat hubungan kuat.

Selain itu, menurut Silviani (2020:213) menyatakan bahwa iklim komunikasi dimaknai sebagai koleksi dan pola lingkungan yang dapat menentukan timbulnya motivasi dan befokus pada persepsi-persepsi logis (masuk akal) serta bisa dinilai. Pada dasarnya apabila sudah tercipta iklim komunikasi yang baik dalam suatu organisasi tersebut maka akan mempengaruhi motivasi para pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Pada awalnya Kecamatan Haruai adalah salah satu kecamatan tertua dari lima kecamatan yang ada di Kabupaten Tabalong yang berdiri sejak tahun 1965 bertepatan dengan dibentuknya Kabupaten Tabalong berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2765), dengan luas wilayah lebih kurang 1.187.27 km². Kecamatan Haruai secara geografis terletak di bagian utara kabupaten Tabalong. Dengan luas wilayah 270,9 km² atau 7,85 persen luas wilayah Kabupaten Tabalong. Kecamatan haruai memiliki 12 desa. Potensi terbesar yang dimiliki oleh kecamatan haruai adalah sektor perkebunan dan pertambangan, potensi pariwisata juga terdapat di kecamatan tersebut antara lain Goa

Sialing, Gunung Sialing, Goa Tabala Mayat dan Makam Gusti Busa.

Berdasarkan observasi penelitian di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong peneliti menemukan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara pegawai kurang harmonis, misalnya masih kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai hal ini dapat terlihat dalam pemberian tugas yang diberikan atasan. Selain itu suasana akrab kurang terlihat dan kurang dirasakan dikalangan pegawai, baik dalam hubungan formal maupun informal.

Dari permasalahan diatas dapat diasumsikan, bahwa kemungkinan permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong dipengaruhi iklim komunikasi yang kurang baik. Selain itu, untuk melengkapi hasil kajian tentang hubungan iklim komunikasi dengan motivasi pegawai, hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi: **“HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN HARUAI KABUPATEN TABALONG”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai suatu peristiwa komunikasi, perilaku, respon pegawai satu dengan pegawai lainnya, ekspektasi (harapan), berbagai pertentangan antar individu, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi (Saleh, 2016:173)

Untuk mengukur variabel iklim komunikasi pada penelitian ini, digunakan indikator-indikator dari teori Pace dan Faules dalam Silviani (2020:216), antara lain : 1) Kepercayaan, 2) Pembuatan keputusan bersama, 3) Kejujuran, 4) Keterbukaan dalam komunikasi kebawah, 5) Mendengarkan dalam komunikasi

keatas dan 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

2. Motivasi Kerja

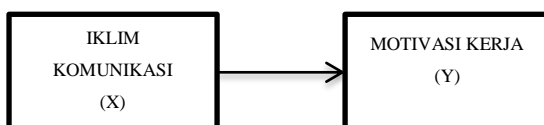
Kondalkar dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator dari teori Abraham Maslow dalam Hamali (2016:137), sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghargaan dan 5) Aktualisasi diri.

3. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Semangat Kerja

Pada penelitian ini, hal yang perlu dijadikan acuan yaitu fokus penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti mencari hal-hal terkait dengan hubungan iklim komunikasi dengan motivasi kerja, yang mana peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel iklim komunikasi berhubungan dengan motivasi kerja seperti hasil penelitian dari Dewa Putu Panji Maha Putra (2017), Iwan Heru Darmawan (2013) dan Raymond Soelistiono Filemon (2013) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara variabel iklim komunikasi dengan variabel motivasi kerja.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

Variabel *independen* (variabel bebas) yaitu Iklīm Komunikasi (X) sebagai mempengaruhi Motivasi Kerja (Y) variabel *dependen* (variabel terikat).

5. Hipotesis

H₁: Terdapat hubungan antara Iklīm Komunikasi dengan Motivasi Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan assosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, dengan objek mencakup Hubungan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi akan diambil untuk dijadikan sampel. Jadi, Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 30 responden dengan teknik *simple jenuh*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten

Tabalong, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Rumus *Chi Square Goodness Of Fit* digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua dalam penelitian ini. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Semangat Kerja digunakan statistik Korelasi Pearson.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Iklim Komunikasi Pegawai

Tabel 4.24. Iklim Komunikasi Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	1	3,3
2.	Baik	2	6,7
3.	Cukup Baik	17	56,7
4.	Kurang Baik	5	16,7
5.	Tidak Baik	5	16,7
Jumlah		30	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.24. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori Iklim Komunikasi pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi pegawai Cukup Baik.

2. Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 4.25. Motivasi Kerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	2	6,7
2.	Baik	5	16,7
3.	Cukup Baik	12	40,0
4.	Kurang Baik	5	16,7
5.	Tidak Baik	6	20,0
Jumlah		80	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2020

Dari tabel 4.25. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori Motivasi Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pegawai Cukup Baik.

3. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 4.26. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.05 level

(2-tailed).

Pada tabel 4.26. di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,817 dan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,817 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Sangat Kuat. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila iklim komunikasi pegawai membaik maka motivasi kerja pegawai akan ikut membaik, demikian pula sebaliknya bila iklim komunikasi pegawai kurang baik maka motivasi kerja pegawai pun akan kurang baik. Hasil analisis peneliti ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewa Putu Panji Maha

Putra, juga terdapat pada hasil penelitian dari Iwan Heru Darmawan dan Raymond Soelistiono Filemon, yang menyatakan bahwa iklim komunikasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai kabupaten Tabalong maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim komunikasi pegawai Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong termasuk kategori Cukup Baik.
- 2) Motivasi kerja pegawai Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong juga termasuk kategori Cukup Baik.
- 3) Iklim komunikasi dengan Motivasi Kerja pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong diterima.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkatan iklim komunikasi pegawai berada pada kategori cukup baik. Hal ini menandakan masih adanya suasana atau iklim komunikasi yang masih rendah, baik komunikasi antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasannya di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Maka dari itu hendaknya di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong harus

selalu meningkatkan iklim komunikasi pegawainya.

- 2) Dari hasil analisis motivasi kerja pegawai juga termasuk pada kategori cukup baik. Hal ini menandakan masih terdapat pegawai yang kurang dorongan atau motivasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong terus memberikan atau meningkatkan motivasi kerja pegawainya.
- 3) Dengan adanya hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong terus mengoptimalkan iklim komunikasi pegawainya dengan sempurna agar berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Iwan Heru Darmawan. 2013. *Hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT Media Dian Sejahtera*. Jurnal Visi Komunikasi. Vol. 12, No. 2
- Thoha, M. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad, A. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Natalina, D. & Gandana. G. 2019. *Komunikasi dalam PAUD*. Tasikmalaya: Ksatria Siliwangi.
- Panji Maha Putra D, P. 2017. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karwayan*

- di Restoran Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali. e-Proceeding of Management. Vol.4, No.3*
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Saleh, M. 2016. *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Silviani, I. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Soelistono Filemon R. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo*. Jurnal Interaksi Online. Vol. 1, No. 4
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.