



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 4518-4527

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai : Studi Analisis Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Gisky Andria Putra^{1✉}

Dosen Agribisnis Universitas Mulawarman

Email: gisky.andria@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis hubungan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen atau alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Besaran jumlah sampel adalah 68 responden dengan teknik sampling *purposive*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* pada software SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan, iklim komunikasi organisasi pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda berada pada kategori baik, dan motivasi kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda berada pada kategori tinggi. Untuk analisis hubungan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda. Artinya, semakin baik iklim komunikasi organisasi pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawainya. Adapun tingkat keeratan hubungan kedua variabel ini adalah pada kategori rendah dengan nilai koefisien korelasi 0,390 atau 39%. Indikator iklim komunikasi organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda adalah keterbukaan komunikasi ke bawah, kejujuran, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Kata Kunci : *Iklim* Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian

Abstract

The purpose of this study is to analyzing the correlation between organization's communications climate and staff motivation in the food security and agricultural department of the Samarinda city. This research is a survey study with a quantitative approach. Instruments for data collection using questionnaires. Sample number was 68 respondents with purposive technique sampling. Data analysis technique is using Rank Spearman correlation analysis on SPSS software.

The results : there is a significant and positive correlation between the organization's climate communication and staff motivation in the Food and Agriculture Department of the Samarinda city. As for the turnover rate of the two variables, these are in the low category with a correlation coefficient of 0.390 or 39%. The climate indicators of the organization's communications that relate to the motivation of employees at the food security and agriculture department in the Samarinda city are honesty, openness in communication downwards, and attention to high-performance goals.

Keyword: *Communication climate, employee motivation, food security and agriculture department*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya berupaya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Tidak hanya pada *non goverment organization*, tapi juga pada *goverment organization*. Pada dasarnya, tujuan organisasi merujuk pada hasil atau pencapaian yang ingin dicapai oleh suatu kelompok orang yang bekerja bersama dalam suatu struktur formal. Tujuan ini dapat menjadi panduan bagi aktivitas organisasi, membimbing pengambilan keputusan, dan memberikan fokus pada upaya bersama.

Banyak hal yang dapat dianalisis dalam mencapai tujuan dari organisasi, salah satunya seperti iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi dalam organisasi sedapat mungkin terbangun positif dan mendukung, sehingga organisasi memiliki fondasi yang kuat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kesadaran akan pentingnya iklim komunikasi organisasi yang baik dalam membentuk motivasi kerja, dapat membantu organisasi mengelola sumber daya manusia secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan. Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja adalah dua dimensi yang memegang peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim komunikasi organisasi yang positif memungkinkan untuk dapat membuka saluran informasi yang jelas, baik secara vertikal maupun horizontal, serta menyampaikan tujuan dan harapan organisasi.

Lebih lanjut, dalam membangun organisasi yang efektif, iklim komunikasi organisasi memainkan peran yang lebih penting daripada sekedar keterampilan komunikasi. Hal ini terjadi karena iklim komunikasi organisasi mampu mengaitkan konteks organisasi dengan harapan anggota organisasi, perasaan, pikiran, dan serta membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan memahami iklim komunikasi organisasi, maka akan lebih

mudah untuk memahami apa yang memotivasi anggota organisasi berperilaku tertentu (Mulyana, 2013).

Dalam organisasi, iklim komunikasi memiliki peranan yang penting untuk mendorong komitmen anggota organisasi pada pekerjaan mereka. Dorongan dalam hal ini adalah motivasi anggota organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, setiap organisasi dapat melakukan beragam cara.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, mengatasi rintangan, dan melaksanakan pekerjaan dengan semangat positif. Motivasi dapat bersumber dari internal atau eksternal, termasuk kebutuhan dasar, aspirasi pribadi, dorongan sosial, dan imbalan. Hal inilah yang dapat memacu seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai prestasi.

Motivasi pegawai dapat dikatakan sebagai kunci utama dalam mengukur baik dan buruknya kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan *output* tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi, tentunya akan selalu berusaha mewujudkan kinerja yang tinggi pula, begitu pun sebaliknya.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Samarinda adalah perangkat daerah dan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang berkaitan dengan ketahanan pangan dan pertanian di kota Samarinda, provinsi Kalimantan Timur. Dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda tentunya harus membangun iklim komunikasi organisasi yang baik. Dapat dikatakan bahwa, iklim komunikasi menjadi salah satu variabel penting dalam mendorong produktivitas organisasi. Iklim komunikasi dalam organisasi akan mempengaruhi bagaimana pegawai akan bekerja dan berkontribusi penuh untuk kepentingan organisasi.

Maka dari itu penting untuk melihat bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terbangun di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda, bagaimana motivasi kerja pegawainya, serta bagaimana keeratan hubungan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk dapat menjadi bahan referensi serta evaluasi bagi dinas terkait, sehingga perbaikan demi perbaikan ataupun evaluasi dapat dilakukan, sehingga organisasi dapat menjalankan fungsi serta mencapai tujuannya dengan optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei merupakan jenis penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen atau alat utama untuk mengumpulkan data

(Effendi & Singarimbun, 2012). Sedangkan Metode kuantitatif berfokus pada data numerikal (angka) dan kemudian diolah dengan statistik. (Azwar, 2012).

Data pada penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, seperti buku dan jurnal, serta informasi dari instansi terkait.

Populasi berjumlah 202 orang, dimana keseluruhannya merupakan pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda, di provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya, sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sehingga, jumlah sampel adalah sebanyak 68 responden, di mana keseluruhannya telah bekerja di atas 5 tahun.

Teknik analisis data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) berdasarkan keterangan yang diperoleh dari kuesioner. Untuk mendeskripsikan variabel iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja, maka digunakan teknik analisis deskriptif. Kemudian, untuk melihat korelasi antara variabel bebas (iklim komunikasi organisasi) dengan variabel terikat (motivasi kerja), digunakan teknik analisis *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Usia

Usia dapat dikatakan sebagai satuan waktu untuk mengukur berapa lama waktu keberadaan suatu benda atau makhluk hidup. Selain itu, usia juga dapat didefinisikan sebagai lama waktu hidup atau ada. Usia responden dibagi ke dalam empat kategori, yaitu remaja (17-24 tahun), dewasa (25-54 tahun), tua (55-65 tahun), dan lansia (>65).

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
Remaja	17-24 Tahun	9	13,2 %
Dewasa	25-54 Tahun	59	86,8 %
Total		68	100 %

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa sebaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut ; 9 responden termasuk dalam kelompok remaja (17-24 tahun) dan 59 responden termasuk dalam kelompok dewasa (25-54 tahun). Secara keseluruhan, sebaran usia responden tidak begitu beragam dan didominasi oleh kelompok dewasa,

yaitu kelompok usia 25-54 tahun.

Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan secara fisik dan biologis manusia sejak lahir. Hurlock menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki atau perempuan tidak dapat diubah dan sudah ditetapkan pada saat konsepsi (Soetjiningsih, 2015). Jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	28	41,2 %
Perempuan	40	58,8 %
Total	68	100 %

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 28 responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 40 responden berjenis kelamin perempuan. Dapat dikatakan bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan. Persentasenya adalah responden laki-laki sebesar 41,2 % dan perempuan sebesar 58,8 %.

Analisis Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja

Untuk menganalisis korelasi atau hubungan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai, barangkali teori yang dapat dijadikan pendukung adalah apa yang dikemukakan oleh Peterson dan Pace. Peterson dan Pace merancang enam indikator yang dapat dijadikan untuk mengukur iklim komunikasi organisasi pada organisasi, di antaranya adalah kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, keterbukaan komunikasi ke bawah, mendengar dalam komunikasi ke atas, kejujuran, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi (Mulyana, 2013). Sedangkan untuk mengukur motivasi kerja pegawai, peneliti menggunakan teori motivasi Claude S. George. Upah yang layak dan adil, keamanan kerja, kesempatan untuk maju, tempat kerja yang baik, pengakuan yang wajar, penerimaan kelompok, dan pengakuan atas prestasi adalah delapan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai (Hasibuan, 2019).

Taraf kesalahan yang digunakan untuk uji korelasi adalah sebesar 5% (0,05) yang artinya tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah sebesar 95%. Ketentuannya adalah jika nilai signifikan di atas 0,05 maka H₀ diterima, sebaliknya jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka H₀ di tolak. Penafsiran perolehan nilai koefisien korelasi yang diperoleh dapat berpedoman pada tabel berikut ini (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. Tingkat Korelasi dan Keeratan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Table korelasi dan keeratan hubungan diatas terdiri dari 5 klasifikasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, kuat, dan sangat kuat. Tabel ini digunakan untuk menginterpretasikan nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis *Rank Spearman*. Artinya, tabel korelasi dan keeratan hubungan tersebut dapat memberikan gambaran tentang arah dan kekuatan hubungan antara variabel.

Analisis Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Secara Partial

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Secara Partial

No.	Iklim Komunikasi	Koefisien Korelasi	Sig
1	Kepercayaan	-	0,168
2	Pembuatan Keputusan Bersama	-	0,263
3	Keterbukaan Komunikasi ke Bawah	0,440**	0,000
4	Mendengar Dalam Komunikasi ke Atas	-	0,451
5	Kejujuran	0,299*	0,013
6	Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi	0,371**	0,002

Berdasarkan tabel di atas, maka analisis data secara partial pada variabel iklim komunikasi organisasi terlihat bahwa keterbukaan komunikasi ke bawah, kejujuran, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi memiliki hubungan/korelasi signifikan yang positif dengan motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda. Artinya, semakin tinggi tingkat keterbukaan komunikasi ke bawah, tingkat kejujuran, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi pada diri setiap pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai tersebut. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah tingkat keterbukaan komunikasi ke bawah, tingkat kejujuran, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi pada diri setiap pegawai, maka semakin rendah pula tingkat motivasi kerja pegawai tersebut.

Terdapat tiga sub variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah keterbukaan komunikasi ke bawah, kejujuran, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Kejujuran merupakan salah satu faktor pendukung dalam mendorong motivasi kerja pegawai. Dengan adanya nilai-nilai kejujuran dalam organisasi, maka motivasi pegawai akan meningkat sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. Disamping itu, kejujuran yang diinternalisasikan oleh pegawai akan meningkatkan kepercayaan pada pimpinan. Hal ini sejalan dengan temuan Zebua (2022), yang mengungkapkan bahwa kejujuran berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Selanjutnya, keterbukaan komunikasi antara atasan kepada bawahan dapat memberikan semangat kerja kepada pegawai sehingga mendorong terwujudnya kerja sama tim. Seperti penelitian Midianto & Purworini (2019), yang menyatakan bahwa keterbukaan komunikasi atasan kepada bawahan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin terbukanya komunikasi antara atasan kepada bawahan, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja pegawai. Tujuan berkinerja tinggi juga merupakan sub variabel penting lainnya yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Wono et al., (2022) menyatakan tujuan berkinerja tinggi dapat dilihat dari komitmen anggota organisasi untuk memiliki produktivitas individu tinggi, serta kualitas hasil yang tinggi.

Analisis Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Secara Simultan

Uji koefisien korelasi berikut ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Secara Simultan

Spearman's rho		X Iklim Komunikasi	Y Motivasi Kerja
X Iklim Komunikasi	Correlation Coefficient	1,000	,390**
	Sig. (2-tailed)	.	,001
	N	68	68
Y Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,390**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	.
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan taraf kesalahan sebesar 0,05. Oleh karena nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,390 atau sebesar 39% menunjukkan bahwa korelasi positif atau searah yang artinya semakin baik iklim komunikasi, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda, begitu pun sebaliknya. Jika diberikan interpretasi pada nilai koefisien korelasi tersebut maka tingkat keeratan korelasi antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda adalah rendah.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi menjadi variabel penting dalam mendorong serta mewujudkan motivasi kerja pegawai. Beberapa indikator yang dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik diantaranya adalah adanya keterbukaan komunikasi ke bawah, kejujuran, serta perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Implementasi dari indikator tersebut akan dapat mendorong terciptanya motivasi kerja pada pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda. Sehingga pada akhirnya, tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan mudah.

Motivasi kerja dapat merujuk pada kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Penting untuk dipahami bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Sehingga perlu untuk memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi individu dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan lebih cenderung berpartisipasi dalam proses komunikasi, berbagi ide, dan berkontribusi secara positif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dinamika antara iklim komunikasi dan motivasi kerja, serta mengambil langkah-langkah untuk membangun iklim komunikasi organisasi yang baik.

Dengan demikian, iklim komunikasi organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja pegawai, sementara buruknya iklim komunikasi organisasi akan dapat menghambat motivasi dan kinerja pegawai. Senada dengan hal tersebut, Chatton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai yang diciptakan di lingkungan kerja, akan mendorong kinerja optimal dan kepuasan kerja dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, akan mengerti apa yang dikerjakan,

memiliki semangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik.

SIMPULAN

Dari analisis data secara *partial*, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keterbukaan komunikasi ke bawah, tingkat kejujuran, dan tingkat perhatian pada tujuan berkinerja tinggi pada diri setiap pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya. Sedangkan dalam analisis data secara simultan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Samarinda, dengan besaran nilai koefisien korelasi 0,390 atau sebesar 39% dengan kategori tingkat keeratan hubungan yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif dengan SPSS*. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Chatton, A. N. (2017). *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. books.google.com.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Ub1eEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=trik+ampuh+pembangkit+semangat+kerja+karyawan+anda&ots=g8Rz5SbnDm&sig=umTWGhADou-uCHTNoa7EvYZMs8Q>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi/Drs. In *H. Malayu SP Hasibuan. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Midianto, F. D., & Purworini, D. (2019). *Keterbukaan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT. ADETEX Bandung)*. eprints.ums.ac.id. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/70584>
- Mulyana, D. (2013). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. In *Bandung: Rosda*.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap (Edisi Revisi)*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Soetjningsih, R. (2015). IG.(2015). In *Tumbuh Kembang Anak (2nd ed.)*. Jakarta: EGC.
- Sugiyono, D. (2019). Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30). In *Bandung: Cv Alfabeta*.
- Wono, H. Y., Reinald, M. I., Purnomo, F., & ... (2022). Iklim Komunikasi Organisasi Layanan Publik Bidang Kesehatan. In *Jurnal Interaksi: Jurnal scholar.archive.org*.

https://scholar.archive.org/work/a2hn2dclpzeghfiufmtosu75g4/access/wayback/http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/interaksi/article/download/9758/pdf_67

Zebua, Y. M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Kejujuran Terhadap Komitmen Karyawan Melalui Prestasi Kerja. *Jurnal Sosial Dan Sains*.
<https://sosains.greenvest.co.id/index.php/sosains/article/view/371>