

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN TELUK LERONG ILIR KOTA SAMARINDA

Peni Yulianawati¹, Sugandi², Kheyene Molekandella Boer³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Iklim Komunikasi (X1) dan Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda, serta untuk mengetahui variabel yang dominan yang paling berpengaruh.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data berasal dari kuisioner, sedangkan metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Services Solution) versi 20 menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,708 + 0,801 X_1 - 0,178 X_2$ menunjukkan variabel iklim komunikasi organisasi ($X_1 = 0,801$), motivasi kerja ($X_2 = 0,178$). Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,927 atau 92,70% dan nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,859 atau 85,90%.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan teluk lerong ilir kota samarinda.

Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh signifikan sedangkan variabel iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan teluk lerong ilir kota samarinda.

Kata kunci : Iklim Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Kelurahan Teluk Lerong Ilir merupakan salah satu kelurahan yang terletak di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda merupakan kantor yang melayani

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: peni.yulianawati@yahoo.com

² Sugandi, Staf Pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³ Kheyene Molekandella Boer, Staf Pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

masyarakat pada semua pelayanan yang menjadi kewenangan kecamatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda, diketahui bahwa kinerja pegawaimenurun, berdasarkan identifikasi menyangkut iklim komunikasi di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda tersebut ditemukan beberapa permasalahan antara lain :

- 1) Lingkungan kerja di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda kurang kondusif, karena sering kali dijumpai permasalahan kesalahpahaman komunikasi antara atasan terhadap pegawai ketika dalam bekerja.
- 2) Sering kali pegawai bawahan tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan saat rapat diskusi.
- 3) Kurang baiknya hubungan antara pimpinan terhadap pegawai bawahannya, hal tersebut mengakibatkan pegawai merasa kurang dianggap penting atau Cuma dianggap pegawai biasa saja.
- 4) Lingkungan kerja di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda kurang kondusif, dikarenakan masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap sebuah aspek berorganisasi baik, seperti menghormati antar pegawai terhadap sebuah aspek berorganisasi baik seperti menghormati antar pegawai satu dengan pegawai lainnya, walaupun berbeda pangkat atau jabatan.
- 5) Selain itu permasalahan utama dalam lingkungan kerja di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda yaitu tidak dilakukannya pengukuran iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai secara berkala setiap terjadi pergantian pimpinan, ada pegawai baru serta ketika membuat sebuah kebijakan baru karena semua itu pastinya akan mempengaruhi terhadap suasana lingkungan kerja di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda dalam pencapaian sebuah kualitas kinerja yang baik.

Begitu pula halnya dengan pemberian motivasi yang masih kurang sehingga menyebabkan berkurangnya kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda, berdasarkan pra penelitian yang dilakukan diketahui identifikasi menyangkut motivasi di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda tersebut ditemukan beberapa permasalahan antara lain :

- 1) Karena Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda merupakan organisasi lembaga pemerintah dan termasuk organisasi di sektor publik yang melayani kepentingan masyarakat publik dalam keseharian organisasinya, maka para pegawai selalu bekerja dibawah tekanan tinggi atau deadline pekerjaan, tetapi hal tersebut tidak didukung dengan alat kerja atau fasilitas yang belum memadai dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai.
- 2) Kurangnya perhatian pimpinan terhadap hak kebutuhan bawahannya yang diperoleh pegawai tersebut.
- 3) Kurangnya perhatian pimpinan terhadap hal kebutuhan jaminan masa depan pegawai.

- 4) Kurang perhatiannya pimpinan dalam pemberian *reward* bagi pegawai yang teladan atau pegawai yang memiliki daya kinerja yang baik.
- 5) Kesempatan pegawai untuk naik jabatan atau pangkat kurang terlalu diperhatikan oleh pimpinan.

Permasalahan di atas tidak terlepas dari peran pimpinan dalam memperhatikan kebutuhan pegawai bawahannya atau hak yang diperoleh seorang pegawai dalam bekerja dan seorang pimpinan haruslah selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya dengan baik, jika hak tersebut dapat dijalankan seorang pimpinan maka para pegawai akan memiliki motivasi atau dorongan kerja dengan baik.

Agar motivasi pegawai meningkat maka perlu terjalinnya komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan juga antar rekan kerja, dengan adanya iklim komunikasi yang baik diharapkan mampu terjalinnya kerja sama yang baik sehingga dapat mengatasi semua permasalahan-permasalahan kerja dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik di Kelurahan Teluk Lerong Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori Motivasi (Teori Kepuasan dan Teori Proses)

Teori kepuasan yaitu yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Seperti teori kebutuhan yang disampaikan oleh banyak ahli.

Teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu di kuatkan, di arahkan, di dukung, dan di hentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Seperti teori penguatan, teori pengharapan, teori keadilan, dan teori penetapan tujuan. Sumber : Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005).

Teori Kebutuhan

Teori Abraham H. Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dalam teori motivasinya yang terkenal "*Abraham Maslow's hierarchy of needs*" yaitu Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow (oleh Stephen P. Robbins, 2006: 214-215) yang mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki lima tingkatan (hirarki) kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal (*the physiological needs*), seperti: sandang, pangan, udara, air, dan lain-lain.
- b) Kebutuhan rasa aman (*the safety needs*), tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan akan social (*the social needs*), kebutuhan bergaul, diakui masyarakat, berkawan, berkeluarga dan lain-lain.
- d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), dalam diri tersedianya bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi adalah merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Diasumsikan bahwa iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi (Masmuh, 2008:6).

Motivasi

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Tugas Pokok dan Fungsi

1. Lurah

Lurah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dan melaksanakan urusan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Lurah mempunyai fungsi:

- a. Pelaksana kegiatan pemerintah kelurahan
- b. Pemberdayaan masyarakat dan pelayanan masyarakat
- c. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- d. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
- e. Pembinaan lembaga kemasyarakatan di tingkat kelurahan

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melakukan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrative kepada seluruh satuan organisasi kelurahan.

Fungsi Sekretaris:

- a. Penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan serta penyusunan laporan
- b. Pelaksanaan tata usaha administrasi umum, kepegawaian dan perlengkapan rumah tangga
- c. Pengolahan penataan usaha administrasi keuangan
- d. Menyelenggarakan dan mempersiapkan rapat-rapat staf dan koordinasi

3. Seksi Tata Pemerintahan dan Ketentraman Ketertiban

Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas melakukan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Tata Pemerintahan, meliputi: pelaksanaan urusan pemerintahan umum.

- a. Melayani permohonan masyarakat dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, dan Surat keterangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Mencatat peristiwa mutasi administrasi kependudukan meliputi kelahiran, kematian, kedatangan dan kepindahan sesuai dengan prosedur yang berlaku
- c. Membuat laporan monografi dinamis dan statis secara rutin
- d. Memotivasi dan memberdayakan pengurus Rukun Tetangga (RT), Rukun Warga (RW), agar menumbuh kembangkan partisipasi warga masyarakat untuk berperan aktif dalam pembangunan, swadaya gotong royong dan menjaga keamanan / ketertiban wilayah

4. Seksi Kesejahteraan Masyarakat

Seksi Kesejahteraan Masyarakat mempunyai tugas melakukan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, meliputi: pelaksanaan program pembinaan kesehatan, keluarga berencana, bantuan dan pelayanan sosial

5. Seksi Pembangunan dan Lingkungan Hidup

Seksi Pembangunan dan Lingkungan Hidup mempunyai tugas melakukan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang Pembangunan dan Lingkungan Hidup, meliputi: pelaksanaan program pembangunan dan pembinaan pelestarian lingkungan hidup

6. Bendahara Barang

- a. Mencatat seluruh barang milik daerah yang berada di masing-masing SKPD yang berasal dari APBD maupun perolehan lain yang sah kedalam Kartu Inventaris Barang (KIB), Kartu Inventaris Ruangan (KIR), Buku Inentaris (BI) dan Buku Induk Inventaris (BII), sesuai kodifikasi dan penggolongan barang milik daerah
- b. Melakukan pencatatan barang milik daerah yang dipelihara / diperbaiki kedalam kartu pemeliharaan
- c. Menyiapkan Laporan Barang Pengguna Semesteran (LBPS) dan Laporan Barang Pengguna Tahunan (LBPT) serta Laporan Inventarisasi 5 (lima) tahunan yang berada di SKPD kepada pengelola
- d. Menyiapkan usulan penghapusan barang milik daerah yang rusak atau tidak dipergunakan lagi. Bagi pengurus atau penyimpan barang dimanapun berada

7. Administrasi Kepegawaian

- a. Membantu tugas administratif di lingkungan kelurahan

- b. Pengarsipan dokumen, agenda surat dan tugas-tugas lain yang diperintah atasan

8. Bendahara Pengeluaran

- a. Menyiapkan bahan penyusunan rencana anggaran dalam bentuk Rencana Kerja Anggaran (RKA) sesuai dengan rencana strategi dan rencana kerja Dinas
- b. Melakukan pengawasan laporan administrasi keuangan bendahara
- c. Menyiapkan bahan usulan perubahan anggaran
- d. Melakukan pembuatan daftar dan pembayaran gaji pegawai

9. Staf

- a. Urusan umum dan kepegawaian (DUK, Arsip Surat, Agenda Surat, Distribusi Surat, Absensi Pegawai)
- b. Urusan Keuangan (Mengadministrasikan Urusan Keuangan Kelurahan)
- c. Urusan perencanaan dan pelaporan
- d. Membantu kepala seksi dalam mengadministrasikan Urusan Bina Pemerintahan Umum Desa dan Kelurahan mengadministrasikan Urusan Pertanahan dan penataan bangunan (IMB)
- e. Urusan prasarana wilayah dan pemukiman pekerjaan umum
- f. Perekonomian produksi dan distribusi
- g. Pertambangan dan lingkungan hidup
- h. Perhubungan dan angkutan pedesaan
- i. Tata kota kebersihan dan pertamanan
- j. Mempelajari peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang diperlukan
- k. Membuat rencana Program di bidang pelayanan umum
- l. Menyiapkan petunjuk teknis pedoman pelaksanaan pelayanan akta kelahiran, akta kematian, akta pernikahan, akta perceraian, akta pengesahan akta penyerahan anak dan akta perubahan usaha
- m. Menghimpun dan mengelola data Catatan Sipil dan pelayanan umum serta mencari pemecahannya
- n. Melaksanakan pengadministrasian jasa ketatausahaan
- o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan Pimpinan

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan kebutuhan dan aktivitas dasar manusia, dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimana saja manusia berada, tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi, dalam era globalisasi seperti sekarang ini komunikasi merupakan hal yang sangat penting. Semua orang terutama masyarakat pada umumnya membutuhkan komunikasi dalam memperoleh informasi yang diinginkan. Kebutuhan akan informasi yang tepat dan terkini

dapat terpenuhi dengan adanya sarana komunikasi yang menunjang baik secara langsung, lisan maupun melalui media.

Bentuk Komunikasi

Menurut Hasibuan (2007:174) dalam bukunya *Organisasi dan Motivasi* menyatakan bahwa komunikasi yang terjadi dalam kehidupan manusia terjadi dalam berbagai bentuk, yaitu:

1. Komunikasi ke bawah
2. Komunikasi ke atas
3. Komunikasi ke samping

Indikator Iklim Komunikasi

1. Kepercayaan
2. Kesempatan membuat keputusan bersama
3. Kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah
5. Kepekaan dalam komunikasi keatas

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks, yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program. Terciptanya budaya kerjasama dengan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya iklim komunikasi organisasi yang baik. Iklim komunikasi organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi perilaku anggotanya karena dalam proses ini diperoleh suatu perilaku kepada setiap berbicara, siapa yang disukai, bagaimana aktivitas pekerjaannya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyebutkan iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Pace & Faules, 2002:146).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan iklim komunikasi

Faktor terpenting bagi perkembangan iklim komunikasi adalah interaksi karena melalui interaksi antara anggota-anggota organisasi, iklim komunikasi terbentuk (Pace & Faules, 2002:165). Melalui proses interaksi, para anggota organisasi memelihara eksistensi kepercayaan, dukungan, keterbukaan, penyuluhan, perhatian, dan keterusterangan. Interaksi dalam suatu hubungan manusiawi berperan dalam membentuk iklim komunikasi organisasi dan sikap hidup dalam suatu organisasi.

Definisi Konsepsional

Definisi Konsepsional yang penulis kemukakan sebagai berikut, “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda”. Dalam hal ini adalah suatu cara atau langkah-langkah peran pimpinan dalam memperhatikan kebutuhan pegawai bawahannya atau hak yang diperoleh seorang pegawai dalam bekerja dan seorang pimpinan haruslah selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya dengan baik, jika hak tersebut dapat dijalankan seorang pimpinan maka para pegawai akan memiliki motivasi atau dorongan kerja dengan baik.

Agar motivasi pegawai meningkat maka perlu terjalinnya komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan juga antar rekan kerja, dengan adanya iklim komunikasi yang baik diharapkan mampu terjalinnya kerja sama yang baik sehingga dapat mengatasi semua permasalahan-permasalahan kerja dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan analisis statistik. Penulis mencoba mengumpulkan data terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dalam kuisisioner penelitian. Dan pengolahan data statistik deskriptif dan analisis determinasi tentang obyek penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diteliti berasal dari pegawai pada Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda sejumlah 45 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka akan digunakan teknik pengumpulan data yakni : Penelitian lapangan (*Field Work Research*)

- a. Wawancara
- b. Kuisisioner
- c. Observasi

Pengolahan Data

Adapun pengolahan data ini meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Statistik Deskriptif. Metode ini digunakan untuk mengetahui frekuensi subjek dalam kuisisioner penelitian dan untuk menggambarkan perbedaan identitas diri yang dimiliki subjek penelitian.

- b. Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh hubungan variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y).

Tabulasi Data

Pada tahap ini data kuisioner penelitian dimasukkan kedalam tabel frekuensi presentasi dan selanjutnya dianalisa dimana kecenderungan jawaban sebagai jawaban mayoritas yang menunjukkan keadaan umumnya.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda

1. Uji F (Uji Serentak)

Pengaruh secara bersama-sama tiap variabel bebas dalam iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda diperoleh nilai signifikansi F hitung sebesar 0,001, yang berarti variabel bebas dalam iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda.

2. Uji T (Uji Parsial)

Pengaruh secara parsial variabel Iklim Komunikasi Organisasi ((X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai berikut:

a. Variabel Iklim Komunikasi (X1)

Nilai Sig hitung menunjukkan bahwa variabel price (X1) sebesar 0,000 bila dibandingkan dengan nilai Sig t maka Sig thitung $0,000 > \text{Sig } t 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Samarinda Samarinda (Y).

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai Sig hitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,040 < \text{Sig } t 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Samarinda (Y).

3. Berdasarkan analisis uji T (parsial), diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai motivasi lebih kecil dari Alpha.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda

Pada uji F secara serentak, kedua variabel independen yang terdiri dari iklim komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel yaitu kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda yaitu ditunjukkan dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini

sesuai dengan teori Abraham H. Maslow (2006: 214-215) mendefinisikan *Motivasi Kerja* sebagai campuran-campuran dan variabel kinerja yang dapat dikendalikan yang dipergunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan dan hasil bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penyebaran kuisioner pada Tabel 4.25 Adanya iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja yang baik sangat mempengaruhi loyalitas pegawai untuk mencapai tujuan bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yaitu sebesar 55,57%.

Hasil penelitian pada variabel iklim komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi yang terlebih kecil dibandingkan (α), yaitu $0,000 < (\alpha) 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada hasil penyebaran kuisioner pada Tabel 4.8 Pada Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda, pegawai selalu diberi kesempatan untuk membuat keputusan bersama yaitu sebesar 51,11%.

Hasil penelitian pada variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi yang lebih kecil dibandingkan (α) 0,005. Hal ini dapat dilihat pada hasil penyebaran kuisioner pada Tabel 4.17 Keamanan bekerja dijamin sepenuhnya sehingga membuat pegawai semakin termotivasi untuk bekerja yaitu sebesar 68,90%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda, dapat dilihat dari beberapa hal seperti, Uji F (Uji Serentak) pengaruh secara bersama-sama tiap variabel bebas dalam iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda, Uji T (Uji Parsial) pengaruh secara parsial variabel Iklim Komunikasi Organisasi ((X1) dan Motivasi Kerja (X2), dan analisis uji T (parsial) yang diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai motivasi lebih kecil dari Alpha.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran dalam pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Teluk Lerong Ilir, yaitu sebagai berikut:

1. Iklim komunikasi organisasi di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda perlu lebih diperhatikan lagi agar tidak ada hambatan komunikasi dari

- bawahan keatasan atau tidak ada batasan antara atasan dan bawahan sehingga komunikasi bias berjalan lebih efektif. Selalu mendengarkan keluh kesah seluruh pegawai satu sama lain agar keharmonisan selalu bias bertahan untuk waktu yang lama. Serta selalu meningkatkan dan mempertahankan iklim komunikasi organisasi dan motivasi kebutuhan bekerja agar selalu tercipta kinerja yang tetap baik.
2. Motivasi kerja di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda perlu diperhatikan agar hak kebutuhan jaminan masa depan pegawai diperhatikan oleh pimpinan dalam pemberian gaji dan intensif bagi pegawai yang teladan atau pegawai yang memiliki daya kinerja yang baik beserta kesempatan pegawai untuk naik jabatan atau pangkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko. 2003. *Manajemen. T. Hani*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2007. *Organisasi dan Motivasi*, Edisi: Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi: Revisi, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, P. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*, UMM Press, Malang.
- Mathis. Robert, L. & Jackson. John, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli, Salemba Empat, Jakarta.
- Muhammad, A. 2008. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyana, D. 2003. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pace, Wayne & Faules 2002. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Edisi: Dedy Mulyana, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*, Edisi Kedua, Erlangga, Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Performance Appraisal*. Edisi: Kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Organization Behavior : Concept, Controversy, Application*. The 7th Edition, Prehallindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno 2001. *Teori Motiasi*, Edisi: Ketiga, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Kencana Pernada Media Group, Jakarta.
- Soeprihanto, J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi I Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Wayne, Pace & Don, F.F., 2001. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta.