

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI
REPUBLIK INDONESIA RIAU – KEPRI**

Oleh : Nisyia Sasqia Azahra

Pembimbing : Dr. Anuar Rasyid, S.Sos, M.Si

Kosentrtrasi Manajemen Komunikasi – Jurusan Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. HR. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

TVRI Riau Station is a local government-owned television station. For Riau TVRI, the motivation given is still limited to the "bonding" of good social relations and the existence of efforts to create creative and productive contributions to instantsi. This study aims to analyze how much influence the organizational communication climate has on the work motivation of TVRI Riau employees.

The method used in this research is quantitative research methods with an explanative research design. Data collection techniques by distributing questionnaires directly or using google form. The census sample taken is the entire population, namely all employees of 66 respondents. The data analysis method used is simple linear regression, t test, and testing the coefficient of determination.

The results obtained are that the organizational communication climate affects the work motivation of Riau TVRI employees according to hypothesis testing, namely tcount of $5.973 > 1.998$ and a significance test of $0.000 < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted. From the simple regression equation $Y = 10.832 + 0.374X$ the value of $b = 0.374$ means that if the organizational communication climate variable (X) increases by 1%, the effect on work motivation (Y) will increase by 0.374. 35.8% (rounded to 36%). Meanwhile, 64% is a factor that affects the Y variable from other factors not examined by the researcher. What was not studied were employee performance factors, communication satisfaction or job satisfaction factors, employee engagement factors and other factors.

Keywords: Organization Climate, Motivation, TVRI Riau-Kepri

PENDAHULUAN

Arus globalisasi yang disertai perkembangan teknologi telah mengantarkan dunia untuk memasuki era revolusi industri 4.0 dengan fenomena *disruptive innovation* adalah inovasi yang membantu menciptakan pasar baru, mengganggu atau merusak pasar yang sudah ada, dan pada akhirnya menggantikan teknologi terdahulu tersebut. Era baru ini ditandai dengan berkembangnya pola komunikasi digital dan menempatkan komunikasi sebagai salah satu kebutuhan primer, baik dalam kehidupan pribadi maupun organisasi. Saat ini peran komunikasi menjadi sangat penting, baik untuk kepentingan pemerintah, perekonomian, sosial budaya, maupun pendidikan. Supriyanto menyebut komunikasi makin banyak digunakan untuk meningkatkan kinerja, baik secara finansial maupun jaringan (Suranto, 2018:1).

Sebuah organisasi membutuhkan iklim komunikasi organisasi yang baik, nyaman dan kondusif, karena dapat memberikan dampak yang positif terhadap motivasi kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk membangun dan mengembangkan kualitas perusahaan. Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah proses mengaktifkan kekuatan-kekuatan internal seseorang agar terdorong untuk

bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mengenai bagaimana perilaku seseorang diawali, diaktifkan, ditopang, diarahkan, dan dihentikan (Hardjana, 2019:210). Sebagian dari teori-teori mengenai motivasi merujuk kepada kebutuhan sebagai kekuatan pendorong perilaku manusia. Alderfer (1940-2015) mencetuskan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan orang yang bekerja di dalam organisasi dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori: kebutuhan bertahan hidup, kebutuhan relasional, dan pertumbuhan. (Hardjana, 2019: 213).

Iklim organisasi dipengaruhi oleh macam-macam cara anggota betingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh dengan persaudaraan mendorong anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks dan ramah tamah dengan anggota lainnya. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka. Kondisi yang demikian apabila tidak diperhatikan secara serius oleh seorang pemimpin akan berpengaruh secara langsung terhadap iklim dalam organisasi. Disamping itu dituntut pula untuk terus memberikan motivasi, seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan semangat pegawai seperti gaji yang terpenuhi, memberikan fasilitas yang membantu dan mendukung pegawai dalam bekerja, serta menciptakan suasana harmonis sesama anggota agar dapat yang memberikan

kemajuan bagi perusahaan. Sebagai seorang pemimpin akan mendapat sorotan banyak terhadap orang sekelilingnya, baik itu dari sikap ataupun perilaku.

Sebagai bahan gambaran dan perbandingan, penulis menggunakan penelitian sejenis terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut: Widya Resky Angriana (2018) Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sejenis terdahulu terletak pada penggunaan teori motivasi. Dalam jurnal Widya Resky Angriana ini menggunakan teori Abraham Maslow yaitu Teori Hirarki yang membagi kebutuhan manusia menjadi 5 lapisan diantaranya; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. (Angriana, 2018;20).

Era pertelevisian Riau di tandai dengan berdirinya Stasiun Produksi TVRI di Pekanbaru yang di resmikan oleh Menteri Penerangan pada tanggal 3 November 1998. TVRI Riau melakukan siaran perdananya pada saat bulan Ramadhan yaitu bulan Januari 1999 yang menyiarkan adzan maghrib, kemudian dilanjutkan penayangan 1 jam. Pada tahun 2003 frekuensi TVRI Riau ditingkatkan menjadi 3 jam setiap harinya, lalu pada tahun 2007 TVRI Riau mengembangkan program acaranya dengan menyajikan acara-acara baru. Pada tahun 2010 TVRI Riau

resmi menjadi pemancar digital dengan penayangan 9 jam dan sampai sekarang masih terus beroperasi. Melihat kekonsistenan perkembangan TVRI Riau merupakan salah satu pencapaian kerja salah satunya berdasarkan iklim komunikasi organisasi yang TVRI Riau ciptakan.

Saat ini TVRI Riau di pimpin oleh Kepala Stasiun Bapak Syariffudin, SE, MM. Status Pegawai TVRI sesuai pasal 41 PP No. 13 yaitu ada dua jenis pegawai TVRI Riau, PNS 40 orang dan Pegawai bukan PNS (Pegawai LPP) 26 orang. Mengingat pentingnya faktor manusia dalam kegiatan produksi di TVRI Riau, maka dibutuhkan iklim komunikasi yang positif serta dorongan motivasi dari perusahaan untuk menunjang sumber daya manusia yang berkualitas. Bagi TVRI Riau motivasi yang diberikan masih sebatas dalam “keterikatan” jalinan hubungan sosial yang baik dan adanya upaya menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif terhadap instansi.

Bagi TVRI Riau dalam melakukan proses pemikiran dan pemecahan masalah Kepala Stasiun mengadakan rapat setidaknya satu hingga tiga kali dalam seminggu. Hal itu untuk memberikan iklim positif dalam menentukan keputusan bersama. Dalam rapat pimpinan-pimpinan dan karyawan lain diperbolehkan untuk mengeluarkan pendapat dan didiskusikan kembali. Namun masih ada atasan yang kurang percaya dengan bawahannya dan membandingkan karyawan dalam memberikan tanggung jawab. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan atasan

dengan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Salah satu aspek yang menunjang motivasi kerja karyawan adalah kebutuhan fisik (keberadaan) berupa gaji, bonus, uang transport dan lain lain. Namun saat ada tugas dalam peliputan di luar daerah, pihak TVRI hanya memberikan uang transport yang terbatas, selain itu tunjangan kinerja (bonus) karyawan sesuai dengan PP No. 30 Tahun 2019 yang sampai saat ini tidak jelas cairnya.

Tabel 1. *Rekap Perkembangan Daftar Disiplin Karyawan 1 Juli – 30 Desember Tahun 2019*

Keterangan	Frekuensi					
	Jul	Ag s	Se p	Ok t	No v	De s
Tidak Hadir Tanpa Izin	4	0	8	1	4	0
Terlambat Datang Tanpa Izin	4	9	4	6	6	5
Pulang Cepat Tanpa Izin	8	4	4	1	2	7

(Sumber Data Bagian Umum TVRI Riau)

Gambar grafik rekap perkembangan disiplin karyawan TVRI Riau yang terdiri dari tidak hadir tanpa izin, terlambat datang tanpa izin, pulang cepat tanpa izin merupakan salah satu faktor yang bisa dijadikan sebagai indikator untuk mengukur seberapa besar motivasi yang dimiliki karyawan. Setiap bulannya terdapat karyawan yang melanggar peraturan disiplin karyawan. Terlihat di bulan Juli kejadian yang paling banyak terjadi adalah karyawan pulang cepat tanpa izin ada 8 kejadian. Pada umumnya jam pulang karyawan sesuai standar adalah jam 5 sore, namun ada 8 kejadian pada bulan Juli yang membuat karyawan pulang tanpa izin (tanpa sidik jari). Lalu ada 4 kejadian

pada tidak hadir tanpa izin dan terlambat datang tanpa izin. Kemangkriangan karyawan ini merupakan salah satu penyebab kurangnya motivasi.

Menyimak uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap iklim komunikasi serta motivasi kerja karyawan di TVRI Riau-Kepri dengan mengangkat judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan LPP TVRI Riau-Kepri”

TINJAUAN PUSTAKA

Teori ERG Alderfer

Teori ERG menjelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan (eksistensi), hubungan relasi dan pertumbuhan terletak berdasarkan urutan konkretnya. Semakin konkret kebutuhan yang hendak dicapai, maka semakin mudah seorang karyawan untuk mencapainya. Kebutuhan yang konkret menurut Alderfer adalah kebutuhan keberadaan yang paling mudah, kemudian kebutuhan relasi dengan orang lain untuk dipenuhi dalam mencapai prestasi kerja sebelum seorang mencapai kebutuhan yang lebih kompleks dan yang paling kurang konkret (abstrak) yaitu kebutuhan pertumbuhan. Ada dua alasan mendasar dalam teori ini, yaitu : *Pertama*, semakin sempurna suatu kebutuhan yang paling konkret dicapai, maka semakin besar kebutuhan yang kurang konkret (abstrak) dipenuhi. *Kedua*, semakin kurang sempurna kebutuhan dicapai, maka semakin besar keinginan untuk memenuhi kebutuhannya agar mendapat kepuasan (Kaswan, 2017:39).

Teori Hubungan Manusia

Teori hubungan manusia menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi (Muhammad, 2015:39).

Komunikasi

Definisi klasik mengenai komunikasi, dikemukakan oleh Wilbur Schramm (Suranto, 2018:7), komunikasi sebagai sebuah tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan menggunakan pesan dari proses tersebut, pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama dalam memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima.

Organisasi

Secara umum organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Schein menekankan, organisasi adalah salah satu koordinasi rasional kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan melalui pembagian pekerjaan dan fungsi hierarki otoritas. Definisi ini menekankan adanya karakteristik yang senantiasa melekat pada sebuah organisasi (1) komunikasi dan

koordinasi, (2) pembagian pekerjaan, dan (3) hierarki otoritas (Suranto, 2018:8).

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan. Karena fokus kita adalah komunikasi di antara anggota organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelaahan atas banyak transaksi yang terjadi secara simultan (Pace dan Faules dalam Mulyana, 2015:32).

Iklm Komunikasi Organisasi

Redding menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui sesuatu tentang iklim organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-

cara tertentu (Pace dan Faules dalam Mulyana, 2015:148).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian kausal/eksplanatif untuk mengukur hubungan-hubungan antara variabel, atau untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Umar, 2002:39). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang syarat dengan angka-angka dalam teknik pengumpulan data dilapangan. Dalam analisis dari metode penelitian kuantitatif memerlukan bantuan perhitungan statistic, baik itu staitistik deskriptif maupun inferensial (yang merupakan rumus-rumus statistic non parametik). Kesimpulan hasil penelitian pun berupa hasil perhitungan yang bersifat pengembaran atau jalinan variable (Ardianto, 2005:47).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP TVRI Riau-Kepri dengan jumlah 66 orang yaitu terdiri dari Pegawai PNS 40 orang dan Pegawai LPP bukan PNS 26 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang mewakili dari populasi. Pada penelitian ini tidak digunakan sampel karena populasi ukurannya relative kecil dan biaya mencukupi, maka sebaiknya populasi itu dijadikan sebagai subjek

penelitian Survei ini disebut sensus (Syahza, 2018:145).

Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang akan dibagikan kepada karyawan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun setiap pertanyaan diberikan pilihan jawaban Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (KB), Kurang Baik (KB), dan Tidak Baik (TB).

Hasil dan Pembahasan

Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan kuesioner yang telah disebarakan secara langsung dan online kepada 66 responden. Setelah data terkumpul, maka selanjutnya peneliti mengklasifikasikan sesuai dengan permasalahan yang ada pada bab satu dan selanjutnya, peneliti mencari nilai frekuensi setiap jawaban yang telah diformulasikan dalam bentuk tabel.

Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (83,3%) dari 66 total responden, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 16,7%. Dominan karyawan laki-laki dari pada perempuan karena banyak pekerjaan yang dilakukan di lapangan dan terkadang di

luar kota serta syuting yang berlangsung hingga larut malam.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh responden terbanyak yaitu yang berusia 31-40 tahun, yakni sebanyak 26 responden atau 39,4% dari 66 responden. Disusul pada rentang usia 41-50 tahun sebanyak 15 responden atau 22,7%. Kemudian responden pada rentang usia 51-60 sebanyak 24 responden atau 36,4% dan responden pada rentang usia 61-60 tahun ada 1 responden atau 1,5%. Maka kesimpulannya responden yang terbanyak dari penelitian ini adalah yang memiliki rentang usia dewasa yaitu 31-40 tahun.

3. Responden berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data yang diperoleh responden terbanyak yaitu Pegawai (Bukan PNS) sebanyak 39,4%. Pegawai (Bukan PNS) ini terdiri dari Kamerawan, Reporter, Pengarah Acara, dan lain-lain. Disusul oleh jabatan sebagai Staf sebanyak 36,4%, Staf bekerja dengan Sub Seksi dan Sub Bagian. Sedangkan untuk Teknisi 7,6%, Kepala Sub Seksi 10,6%, Kepala Seksi 4,5%, dan Kepala Stasiun 1,5%.

Rekapitulasi Tanggapan Variabel X Iklim Komunikasi Organisasi dan Variabel Y Motivasi

Hasil pengolahan tanggapan responden variable X Iklim Komunikasi Organisasi terdapat 6 indikator dan variable Y Motivasi Kerja 3 indikator memiliki rata – rata dan kategori interval sebagai berikut :

Tabel 2. Rata-rata Variabel X dan Y

No	Variabel X	No	Variable Y
1.	4,25	1.	4,44
2.	4,01		
3.	3,97	2.	4,22
4.	4,14		
5.	4,37	3.	4,16
6.	4,15		
Rata	4,14 (Baik)	Rata	4,27 (Sangat Baik)

(Sumber: Olahan Peneliti, 2020)

Untuk variable X Iklim Komunikasi Organisasi dengan 6 indikator memiliki rata-rata sebesar 4,14 adalah baik. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang dirasakan karyawan TVRI Riau baik atasan maupun bawahan memiliki kategori baik. Artinya sebagian besar dari mereka merasa nyaman dengan iklim komunikasi organisasi yang ada di lingkungan kerja mereka karena keadaan kondusif dan baik.

Untuk variable Y Motivasi Kerja dengan 3 indikator memiliki rata-rata sebesar 4,27 sangat baik. Artinya karyawan TVRI Riau memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bersemangat untuk bekerja karena kebutuhan keberadaan, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan perkembangan memiliki keadaan yang sangat baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS, maka didapatlah persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,832 + 0,374X.$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

$a = 10,832$ nilai konstanta, artinya apabila iklim komunikasi (X) organisasi nol atau tanpa ada iklim komunikasi organisasi maka nilai konsisten motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 10,832.

$b = 0,374$ artinya apabila variabel iklim komunikasi organisasi (X) meningkat 1%, maka berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,374.

Sesuai dengan interpretasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan TVRI Riau.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis nilai R Square sebesar 0,358 ini dapat diartikan bahwa determinasi variabel iklim komunikasi organisasi (X) dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y) sebesar 35,8%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam menjelaskan variabel motivasi kerja karyawan TVRI Riau adalah sebesar 35,8% dibulatkan 36%. Sisanya sebesar 64,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X) Iklim Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Motivasi Kerja pada karyawan TVRI Riau. Hal tersebut ditunjukkan dengan membandingkan

nilai t diketahui pada tabel 5.16 t_{hitung} sebesar $5,973 > t_{tabel} 1,998$, cara lain dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan probabilitas 0,05 yang diketahui pada tabel koefisien 5.16 adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dihitung besar dari r tabel, maka dapat ditarik bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dari persamaan regresi sederhana $Y = 10,832 + 0,374X$, diperoleh nilai $b = 0,374$ artinya apabila variabel iklim komunikasi organisasi (X) meningkat 1%, maka berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,374. Semakin memperhatikan dan memperbaiki iklim komunikasi maka semakin meningkat motivasi kerja. Kesimpulan bahwa iklim komunikasi organisasi cukup mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dimana dengan menaruh kepercayaan tinggi kepada atasan dan sesama rekan kerja, ikut serta dalam pembuatan keputusan bersama, saling terbuka dan jujur dalam bekerja, selalu berkonsultasi dengan atasan tentang pekerjaan, mendengarkan laporan, masalah, dan saran atasan, dan berkomitmen pada tujuan kinerja tinggi maka akan membuat peningkatan secara signifikan pada kebutuhan keberadaan (gaji, jaminan keadaan, fasilitas), kebutuhan dalam hubungan kerja, dan kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan.

Sesuai dengan koefisien determinasi pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan TVRI Riau secara menyeluruh sebesar 35,8% (dibulatkan 36%). Sedangkan 64% merupakan faktor yang mempengaruhi

variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Yang tidak diteliti diantaranya faktor kinerja karyawan, faktor kepuasan komunikasi atau kepuasan kerja, faktor engagement karyawan dan faktor lainnya.

Begitu juga hasil Villa (2017) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja 216 karyawan yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Lalu hasil penelitian Widya (2017) menunjukkan bahwa 1) komunikasi organisasi yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar tergolong dalam kategori baik sebanyak 54,28 persen. 2) motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar tergolong dalam kategori baik sebanyak 82,86 persen.

Hasil ini sejalan dengan teori yang digunakan peneliti terdapat pada bab II yaitu teori hubungan manusia. Teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, hubungan manusia dilihat dari suasana kerja yang tercipta dari komunikasi organisasi yang baik, yang dapat dilihat dari efektif dan terbukanya informasi serta hubungan antara pimpinan dengan bawahannya yang meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke atas dan ke bawah dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti, bahwa iklim komunikasi

organisasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan TVRI Riau sesuai pengujian hipotesis : diketahui t_{hitung} sebesar $5,973 > t_{tabel}$ $1,998$ dan uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Keadaan ini disebabkan keberhasilan membangun hubungan yang baik sesama rekan kerja karena sebagian besar karyawan TVRI Riau bekerja sudah sejak lama saat stasiun TVRI Stasiun Riau didirikan.

Kontribusi pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 35,8% (dibulatkan 36%). Sedangkan 64% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Yang tidak diteliti diantaranya faktor kinerja karyawan, faktor kepuasan komunikasi atau kepuasan kerja, faktor engagement karyawan dan faktor lainnya.

2. Saran

1. Dari hasil penelitian, bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan maka disarankan kepada unsur pimpinan setiap perusahaan untuk membangun iklim komunikasi organisasinya. Khususnya dalam meningkatkan lingkungan kerja yang penuh kejujuran dan keterusterangan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan apa yang ada dalam pikiran mereka, serta menciptakan suasana yang lebih terbuka untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Bagi karyawan juga perlu untuk

meningkatkan kemampuan, bekerja melebihi dari target dan meningkatkan kerja sama tim agar perusahaan bisa terus berkembang dan maju.

2. Bagi peneliti selanjutnya jika ingin meneliti terkait iklim komunikasi organisasi agar dapat melakukan penelitian diluar faktor yang telah disajikan dalam penelitian ini, dapat seperti subjek kajian yang berbeda atau indikator yang berbeda dari setiap variabelnya, sehingga hasil dari penelitian nantinya akan lebih melengkap dan beragam. Kemudian menyempurnakan kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. 2014. *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aw, Suranto. 2018. *Komunikasi Organisasi: Prinsip Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kriyantono, Rachmat. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Media Group.
- Luthans dalam Yowono, Purwanti, Arie P dan Rosari. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Anasis Data Sekunder)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Misbahuddin dan Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. 2015. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nasution, Belli. Anuar Rasyid. 2019b. *Komunikasi Sosial Pembangunan*. Taman karya: Pekanbaru.
- Nasution, Belli. Anuar Rasyid. 2019c. *Komunikasi sosial*. UR Press: Pekanbaru.
- Nasution, Belli. Anuar Rasyid. 2019d. *Komunikasi Konflik: Analisis model dan resolusi komunikasi konflik perjalanan arus barang lintas negara di Kabupaten Kepulauan Meranti*. Taman karya: Pekanbaru.
- Pace Faules dalam Mulyana. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rasyid, Anuar. 2017. *Komunikasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Pemberdayaan Masyarakat untuk Membangun Citra dan Reputasi PTPN V di Pekanbaru*. *Disertasi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Rasyid, Anuar. 2019. *Metode Penelitian Komunikasi*. Pekanbaru: UR Press.
- Rasyid, Anuar. 2019a. *Komunikasi CSR dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Taman Karya: Pekanbaru
- Rasyid, Anuar 2019b. *Metode Penelitian Komunikasi*. UR Press: Pekanbaru.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Syahza, Almasdi. 2018. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Badan Penerbit Universitas Riau UR Press.
- Siregar. Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein.2002. *Metode Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- JURNAL**
- A. Smit, Putri Fadhillah. 2019. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Event Organizer CV. X3 Media di Kota Pekanbaru”. Skripsi: Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Riau.
- Badawi, Muhammad. 2010. “Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di Dewan Pimpinan Nasional LSM Panji Indonesia Mulia Sang Saka Merah Putih”. Skripsi: Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Sebelas Maret.
- Nasution, Belli. Anuar Rasyid. 2018. Implementation Of CSR Communication In Community Empowerment at PT. Energi Mega Persada. *International Journal of Research In Social Sciences*. Vol. 27.No.1.http://www.ijsk.org/wpcontent/uploads/2018/10/IJRSS_Vol_27_P2_Sep18_Belli_Nasution.pdf
- Nasution, Belli. Anuar Rasyid. 2019a. Analyzing Communication Between Government and Community In The Flow Of Cross-Border Goods In The Regency of Meranti Island. *International Journal of Research In Social Sciences*. Vol.31.No.1.http://www.ijsk.org/wpcontent/uploads/2019/07/IJRSSVol31_P3_July19_Belli_Nasution.pdf
- Pristilla, Villa. 2017. “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”. Proposal: Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Riau.
- Putra, Dewa Putu dan Yiliani Rachama. 2017. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karwayan Di Restoran Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali”. Proposal: Ilmu Komunikasi, Universitas Telkom.
- Rasyid, Anuar, Amiruddin Saleh, Hafied Cangara, Budi Wahyu Priatna. 2015a. The Role Of Communication In Corporate Social Responsibility. *International Journal of Research In Social Sciences*. Vol. 5, No.7<http://www.ijsk.org/wp-content/uploads/2015/04/1-ROLE-OF-COMMUNICATION.pdf>
- Rasyid, Anuar, Amiruddin Saleh, Hafied Cangara, Budi Wahyu Priatna. 2015b. Komunikasi Dalam Corporate Social Responsibility Perusahaan: Pemberdayaan Masyarakat Dan Membangun Citra Positif. *Mimbar*, Vol. 31, No. 2. <http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/1564>

- Rasyid, Anuar. Evawani Elysa Lubis. 2018. Correlation Among Communication Noise Corporate Social Responsibility Program With Community Empowerment And PTPN V Image In Pekanbaru. *International Journal of Research In Social Sciences*. Vol. 20 No. 1. http://www.ijsk.org/wpcontent/uploads/2018/03/IJRSS_vol20_p2_Feb18_Anuar-Rasyid.pdf
- Simamora, Dina Lestari. 2019. "Pengaruh Pesan Kampanye #Genzhetikyuk! Terhadap Sikap Hidup Ramah Lingkungan Generasi Z Di Pekanbaru". Proposal: Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Riau.
- Yohana, Nova. Anuar Rasyid, Evawani Elysa Lubis, Nita Rimayanti. 2019. Communication of Community Participation in Implementation of Policy in Child-Friendly Regency(KLA) in Siak District. *International Journal of Research In Social Sciences*. Vol.33.No.1. http://www.ijsk.org/wp-content/uploads/2019/11/IJRSS_Vol33_P1_Nov19_Nova-Yohana.pdf

SITUS

<http://tvri.go.if/about> diakses tanggal 17 Februari 2020, Pukul 19. 00 WIB.

<http://www.tvririiau.co.id/sdmtvririiau.php> diakses tanggal 17 Februari 2020, Pukul 19:28 WIB.