

# ANALISIS HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI

By:

M. Agus Humaidi

&

Abdul Hakim

Email: [m.agus.humaidi@gmail.com](mailto:m.agus.humaidi@gmail.com)

Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi  
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal, iklim komunikasi dan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, selain itu untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koesioner yang dianalisis dengan *Chi Square Goodness Of Fit*, Korelasi Pearson dan Korelasi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin termasuk kategori kurang baik. Sedangkan iklim komunikasi dan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin termasuk kategori cukup baik. Selain itu terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine interpersonal communication, communication climate and work motivation of employees in the Department of Population and Civil Registration of the City of Banjarmasin, in addition to knowing the relationship between interpersonal communication and communication climate with employee motivation at the Banjarmasin City Population and Civil Registration Service. The method used is a quantitative research approach and research instruments with questionnaires which are analyzed by Chi Square Goodness of Fit, Pearson Correlation and Multiple Correlation.*

*The results showed that employee interpersonal communication in the Population and Civil Registration Service of the City of Banjarmasin was in the poor category. While the communication climate and work motivation of employees in the Population and Civil Registration Service of the City of Banjarmasin are quite good. In addition, there is a relationship between interpersonal communication and the communication climate with employee motivation at the Banjarmasin City Population and Civil Registration Service.*

*Keywords: Interpersonal Communication, Communication Climate, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara sebagai bagian dari birokrasi, berfungsi dalam pelayanan publik dan bertugas melaksanakan kebijakan publik serta memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas kepada masyarakat (Undang-Undang No. 5 Tahun 2014). Seorang pegawai yang memiliki sikap profesional akan terus menekuni pekerjaannya dengan keahlian yang dimilikinya, Siagian (2009:163) mengemukakan bahwa profesional merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 (2010: 4), dikatakan bahwa pegawai negeri sipil berkewajiban untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, serta dituntut untuk disiplin dalam mematuhi jam masuk kerja. Menurunnya disiplin kerja berdampak pada rendahnya tingkat kehadiran pegawai yang diakibatkan oleh stres kerja. Penyebab stres kerja yang dialami pegawai adalah beban pekerjaan yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikannya dengan tepat waktu, dalam hubungannya dengan rekan kerja juga mengalami gangguan seperti subjek tidak ingin diajak bicara, marah, tegang dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya. Robbins (2001:142) berpendapat bahwa salah satu sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres adalah hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat.

Dalam pelaksanaan tugas dari masing-masing sub-sub sistem tersebut akan terjadi berbagai macam hubungan antara satu dengan yang lainnya yang saling berkomunikasi salah satunya dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap

muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (Hardjana, 2003:85). Komunikasi interpersonal di dalam sebuah organisasi akan menimbulkan iklim komunikasi dalam organisasi.

Pace dan Faules (2001: 152), menyatakan bahwa alasan lain yang mendukung 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. Motivasi merupakan “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu, (Ngalim Purwanto,1998:71).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin merupakan salah satu lembaga teknis daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 15 Tahun 2008. Banyak sekali tugas yang harus di lakukan oleh seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, diantaranya adalah penerbitan kartu keluarga, surat keterangan pindah, surat kartu keluarga pindah datang, perekaman atau penerbitan KTP-EL, akta kelahiran, akta kematian, akta perceraian dan akta pernikahan. Selain itu Layanan terbaru Disdukcapil Kota Banjarmasin Seperti Luntang Lantung yang merupakan singkatan dari Ulun Datang Langsung Tuntung dan layanan *One Day Service* adalah cara untuk memaksimalkan pelayanan namun hal ini masih kurang karena perlu didukung dengan SDM yang memiliki motivasi kerja yang baik agar terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Analisis hubungan komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan

motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”, karena selama observasi dalam melakukan penelitian di Disdukcapil Kota Banjarmasin 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. Hal ini bisa terlihat dari jarangya pegawai bertukar fikiran/berdiskusi mengenai pekerjaan dan kekakuan atau kurang ramah, baik dengan sesama pegawai atau dengan tamu. Keramahan serta keakraban hanya terjadi pada sesama klik atau groupnya saja.

Dari permasalahan diatas dapat diasumsikan, bahwa kemungkinan masalah yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin dipengaruhi komunikasi interpersonal dan iklim organisasi yang kurang baik. Hal ini juga sangat bertentangan dengan UU No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 53 Tahun 2010, bahwa pegawai harus mampu memberikan pelayanan secara optimal dalam melayani masyarakat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antarpribadi atau yang lebih dikenal dengan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain baik lebih atau sekelompok kecil orang, dengan tujuan agar penerima pesan bisa menerima langsung pesan yang disampaikan dan memberikan umpan balik segera. Begitu juga dengan definisi komunikasi interpersonal yang diungkapkan oleh Agus M. Hardjana dan Deddy Mulyana:

Hardjana (2003:85) menyatakan bahwa, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.

Penelitian ini menggunakan pendapat Devito untuk mengukur komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Devito (2011:20) mengemukakan bahwa agar komunikasi interpersonal dapat berjalan efektif, maka harus memiliki lima aspek efektivitas komunikasi, antara lain: 1) Keterbukaan (*Openess*), 2)Empati (*Emphaty*), 3) Sikap Mendukung (*Supportiveness*), 4) Sikap Positif (*Positiveness*), 5) Kesetaraan (*Equality*)

### 2. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang sirkuler dengan iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Sedangkan iklim komunikasi organisasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan-pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam sebuah organisasi (Pace dan Faules, 2005:147). Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain.

Penelitian ini digunakan pendapat Pace dan Faules untuk mengukur baik tidaknya iklim komunikasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi yang dikembangkan dalam Inventaris Iklim Komunikasi (IIK) sebagaimana dipaparkan oleh Pace dan Faules (2005:157-161) adalah sebagai berikut: 1) Kepercayaan; 2) Pembuatan keputusan bersama; 3) Kejujuran; 4) Keterbukaan dalam

komunikasi kebawah; 5) Mendengarkan dalam komunikasi keatas;

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan", motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi kerja dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang optimal tentunya akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan (Handoko, 2002: 252).

Penelitian ini digunakan pendapat Abraham Maslow untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarsin. Abraham Maslow (1943, 1954), mengemukakan bahwa, kebutuhan kita terdiri dari lima kategori yang mempengaruhi motivasi antara lain : 1) Kebutuhan fisiologis; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan sosial; 4) Kebutuhan penghargaan; 5) Aktualisasi diri;

### 4. Hubungan Antar Variabel

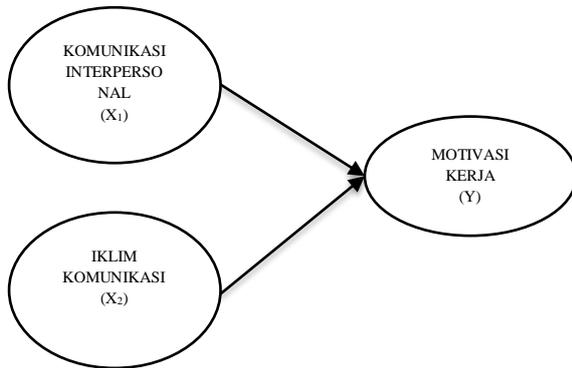
Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan hubungan komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan dengan motivasi seperti hasil penelitian sebagai berikut :

Selsia Kartika Sari, meneliti Hubungan komunikasi interpersonal antar karyawan dan motivasi kerja pada karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang. Metode yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data digunakan kuesioner dan dianalisa menggunakan rumus *Product Moment Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan sikap terhadap motivasi kerja sebesar 0,637 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja.

Selain itu iklim komunikasi juga memiliki hubungan dengan motivasi kerja seperti hasil penelitian Dewa Putu Panji Maha Putra, meneliti tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karwayan di Restoran Ranggong Suset Kabupaten Buleleng Bali. Dengan menggunakan metode : penelitian menggunakan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan instrumen penelitian. Hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim komunikasi organisasi (X) sebesar 3,782. Nilai-nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t$  pada tabel distribusi  $t$ . Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-k-1 = 40-1-1 = 38$  di peroleh nilai  $t_{tabel}$  dari tabel distribusi untuk pengujian dua pihak sebesar 2,024. Berdasarkan kriteria uji terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel iklim komunikasi organisasi (X) berada pada daerah penolakan  $H_0$  ( $3,782 > 2,024$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya iklim komunikasi organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Uraian di atas secara implisit menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

## 5. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.4. Konseptual Model Penelitian**

Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ) dan Iklim Komunikasi ( $X_2$ ) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Motivasi kerja ( $Y$ ).

## 6. Hipotesis

*Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja*

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Banjarmasin.

$H_1$  : Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja di Dina Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Banjarmasin.

## METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian

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

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

| Variabel  | Indikator      | Parameter                          |
|---|----------------|------------------------------------|
| <b>Komunikasi Interpersonal</b> adalah proses penyampaian | a. Keterbukaan | • Menerima masukan dari orang lain |

## 2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan assosiatif.

## 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, dengan objek mencakup Analisis hubungan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

## 4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin yang berjumlah 51 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel yang diperlukan rumus slovin. Jadi, Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 45 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

## 6. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas definisi operasional variabel tersebut, peneliti membuat tabel dimana dalam tabel tersebut terdapat bagian kolom variabel, indikator dan parameter. Berikut tabel dapat dilihat dibawah ini :

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.</p>                                    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan tanggapan secara jujur atas berkomunikasi</li> <li>• Bertanggung jawab atas apa yang sudah dikatakan</li> </ul>   |
|  | b. Empati                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain</li> <li>• Memahami pendapat dan sikap orang lain</li> </ul>   |
|  | c. Sikap Mendukung                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya kerjasama (interaksi yang terbuka)</li> <li>• Memberikan respon terhadap lawan bicara</li> <li>• Berbicara penuh antusias dengan orang lain</li> <li>• Pengambilan keputusan bersifat akomodatif</li> </ul> |
|  | d. Sikap Positif                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap yang positif saat berkomunikasi dengan orang lain</li> <li>• Menghargai keberadaan orang lain sebagai seseorang yang penting (<i>stroking</i>).</li> </ul>   |
|  | e. Kesetaraan                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menempatkan diri setara dengan orang lain</li> <li>• Merasa saling memerlukan</li> </ul>   |
| <p><b>Iklim Komunikasi</b> adalah suasana yang tercipta dari interaksi antar struktur sistem seperti persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, hubungan dengan anggota, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi/instansi.</p> | a. Kepercayaan.                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan percaya bahwa pegawai mampu melaksanakan tupoksi secara maksimal.</li> <li>• Pegawai percaya bahwa atasan bisa bekerja profesional sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.</li> </ul>   |
|  | b. Pembuatan keputusan bersama.           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai diberi kebebasan berpendapat dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan tujuan.</li> <li>• Atasan menghargai pendapat, ide dan saran pegawai.</li> </ul>   |
|  | c. Kejujuran;                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana umum hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan diliputi kejujuran dan keterusterangan.</li> </ul>  |
|  | d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah; | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan memberi informasi dan mensosialisasikan tentang</li> </ul>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | kebijakan kantor pada pegawai.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai mendapat informasi yang beraitan dengan tupoksi dalam kantor.</li> </ul>  |
|   | e. Mendengarkan dalam komunikasi keatas;          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasi yang diterima dari pegawai dipandang cukup penting oleh oleh atasan.</li> <li>• Atasan mendengarkan saran atau laporan masalah yang diajukan pegawai</li> </ul> |
|   | f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instansi/lembaga pemerintah memperhatikan kesejahteraan pegawai.</li> <li>• Kantor memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.</li> </ul>  |
| <b>Motivasi kerja</b> merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. | a. Kebutuhan fisiologis;                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Makan dan minum agar mendorong kerja lebih baik.</li> <li>• Tidur agar bersemangat dalam bekerja.</li> </ul>  |
|   | b. Kebutuhan rasa aman;                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diberikan asuransi kesehatan agar mendorong kerja lebih aman.</li> <li>• Memiliki dorongan kerja karena tunjangan hari tua.</li> </ul>                                    |
|   | c. Kebutuhan sosial;                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama yang kompak dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Diberikan mobil/sepeda motor dinas selama bekerja di instansi tersebut</li> </ul>                           |
|   | d. Kebutuhan penghargaan;                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan pujian atau hadiah atas kerja kerasnya</li> </ul>  |
|   | e. Aktualisasi diri;                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif bekerjanya tinggi</li> </ul>  |

## 7. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama, kedua maupun ketiga sekaligus menjawab hipotesis komunikasi interpersonal, iklim komunikasi dan motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah keempat dan kelima mengenai hubungan variabel  $X_1$  dengan variabel dengan variabel Y dan variabel  $X_2$  dengan Variabel Y digunakan statistik

Korelasi Pearson. Untuk menjawab rumusan masalah keenam mengenai hubungan variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  dengan variabel Y digunakan statistik Korelasi Berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Komunikasi Interpersonal Pegawai

Tabel 4.38. Komunikasi Interpersonal Pegawai

|        | Keterangan  | F  | %     |
|--------|-------------|----|-------|
| 1.     | Sangat Baik | 3  | 6,7   |
| 2.     | Baik        | 5  | 11,1  |
| 3.     | Cukup Baik  | 5  | 11,1  |
| 4.     | Kurang Baik | 21 | 46,7  |
| 5.     | Tidak Baik  | 11 | 24,4  |
| Jumlah |             | 45 | 100,0 |

Sumber: Analisa Data Primer 2018

Dari tabel 4.38. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin Kurang Baik.

## 2. Iklim Komunikasi Pegawai

Tabel 4.39. Iklim Komunikasi Pegawai

| No.    | Keterangan  | F  | %     |
|--------|-------------|----|-------|
| 1.     | Sangat Baik | 1  | 2,2   |
| 2.     | Baik        | 3  | 6,7   |
| 3.     | Cukup Baik  | 29 | 64,4  |
| 4.     | Kurang Baik | 8  | 17,8  |
| 5.     | Tidak Baik  | 4  | 8,9   |
| Jumlah |             | 45 | 100,0 |

Sumber: Analisa Data Primer 2018

Dari tabel 4.39. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori iklim komunikasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Banjarmasin Cukup Baik.

## 3. Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 4.40. Motivasi Kerja Pegawai

| No.    | Keterangan  | F  | %     |
|--------|-------------|----|-------|
| 1.     | Sangat Baik | 2  | 4,4   |
| 2.     | Baik        | 9  | 20,0  |
| 3.     | Cukup Baik  | 19 | 42,2  |
| 4.     | Kurang Baik | 9  | 20,0  |
| 5.     | Tidak Baik  | 6  | 13,3  |
| Jumlah |             | 45 | 100,0 |

Sumber: Analisa Data Primer 2018

Dari tabel 4.40. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Banjarmasin Cukup Baik.

## 4. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja

Tabel 4.41. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja

|                |                     | X <sup>1</sup> | Y     |
|----------------|---------------------|----------------|-------|
| X <sup>1</sup> | Pearson Correlation | 1              | ,348* |
|                | Sig. (2-tailed)     |                | ,019  |
|                | N                   | 45             | 45    |
| Y              | Pearson Correlation | ,348*          | 1     |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,019           |       |
|                | N                   | 45             | 45    |

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

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,348 dan nilai probabilitas 0,019. Berdasarkan nilai korelasi 0,348 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Rendah. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa  $0,019 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila komunikasi interpersonal pegawai membaik maka motivasi kerja pegawai pun ikut membaik, demikian pula sebaliknya bila komunikasi interpersonal pegawai kurang baik maka motivasi kerja pegawai pun akan kurang baik.

## 5. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja

Tabel 4.42. Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja

|                |                     | X <sup>2</sup> | Y      |
|----------------|---------------------|----------------|--------|
| X <sup>2</sup> | Pearson Correlation | 1              | ,769** |
|                | Sig. (2-tailed)     |                | ,000   |
|                | N                   | 45             | 45     |
| Y              | Pearson Correlation | ,769**         | 1      |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000           |        |
|                | N                   | 45             | 45     |

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

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,769 dan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,769 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan 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 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila iklim komunikasi pegawai membaik maka motivasi kerja pegawai pun ikut membaik, demikian pula sebaliknya bila iklim komunikasi pegawai kurang baik maka motivasi kerja pegawai pun akan kurang baik.

## 6. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja

Tabel 4.43. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dengan Motivasi kerja

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |
| 1     | ,769 <sup>a</sup> | ,592     | ,572              | 3,684                      | ,592            | 30,459            | 2   | 42  | ,000          |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal, Iklim Komunikasi

Pada tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,769 dan nilai sig. F change 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,769 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Kuat. Karena hasil sig. F change menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi secara bersamaan atau secara simultan berhubungan dengan variabel motivasi kerja atau  $H_0$  ditolak, dengan demikian antara hipotesis  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai

di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin diterima.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi interpersonal pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin Kurang Baik.
- 2) Iklim komunikasi pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin, menunjukkan bahwa iklim komunikasi pegawai di Dinas

- Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Banjarmasin Cukup Baik.
- 3) Motivasi kerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Banjarmasin Cukup Baik.
  - 4) Komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pegawai menunjukkan sifat hubungan Rendah. Hasil probabilitas menunjukkan bahwa  $0,019 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin diterima.
  - 5) Iklim antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai mempunyai sifat hubungan 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 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin diterima.
  - 6) Komunikasi komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai mempunyai nilai korelasi 0,769 dan nilai sig. F change 0,000. Berdasarkan nilai korelasi 0,769 menunjukkan terdapat hubungan atau korelasi antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja, korelasi tersebut mempunyai sifat hubungan Kuat. Karena hasil sig. F change menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau variabel komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi secara bersamaan atau secara simultan berhubungan dengan variabel motivasi kerja.

## 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 tingkat komunikasi interpersonal pegawai berada pada kategori Kurang Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang komunikasi interpersonalnya rendah. Oleh karena itu hendaklah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin terus meningkatkan komunikasi interpersonal pegawai.
- 2) Hasil analisis iklim komunikasi pegawai termasuk pada kategori Cukup Baik. Dengan ini menandakan pegawai masih ada yang iklim komunikasinya kurang baik. Maka dari itu, diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin terus memperbaiki iklim komunikasi pegawainya.
- 3) Dari hasil analisis motivasi kerja pegawai termasuk pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan motivasi kerja pegawai masih ada yang kurang optimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin terus mengoptimalkan motivasi kerja pegawainya bekerja.
- 4) Dengan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin terus meningkatkan komunikasi interpersonalnya dalam bekerja.
- 5) Selain itu juga adanya hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai, hendaknya semua pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin meningkatkan iklim komunikasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 6) Dengan terdapatnya hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai. Hal ini diharapkan kepada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin terus

meningkatkan komunikasi interpersonal dan iklim komunikasinya dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaannya, agar motivasi kerja pegawai juga dapat meningkat sehingga akan tercapainya hasil kerja atau kinerja yang optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Devito, Joseph A. 2011. *Communicology: An Introduction to the study of Communication*. Diterjemahkan oleh Suranto AW. 2011. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Effendy, O. U. 2003. *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hardjana, A. M. 2003. *Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Kanisius.
- Liliweri, A. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne. and Don, F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Mulyana D, Kuswarno E, Gembirasari, penerjemaah. Mulyana D, editor. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbin, Stephen P. dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- McMurray, Adela J., D.R. Scott and R. W. Pace. 2004. *The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing*. Human Resource Development Quarterly, Vol. 15, No.4