

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Pegawai sebagai salah satu aparatur pemerintah merupakan faktor penentu dalam menyukseskan suatu organisasi pemerintah. Kualitas pegawai menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi, dengan kualitas atau kemampuan tersebut mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara konstruktif, bekerja sama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Diskatiya Gustiandri, 2012: 21).

Dalam mencapai kedisiplinan yang tinggi tentu tidak lepas dari peran komunikasi organisasi dalam menjalankan tugas dan mengatur pegawainya. Tanpa adanya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai maka akan menjadi sulit untuk meraih kedisiplinan. Disinilah komunikasi mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan visi dan misi dari lembaga tersebut (Ivancevich dkk, 2006: 169).

Iklm komunikasi didalam sebuah oragnisasi itu penting karna secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi: kepada setiap orang-orang berbicara, siapa saja yang sukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Pace dan Faules, 2005: 148).

Iklm komunikasi dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam membentuk hubungan antara individu-individu dalam organisasi. Ketika individu-individu tersebut saling berkomunikasi, saling memotivasi, memberikan informasi dan sebagainya dalam rangka memenuhi kebutuhannya, maka dapat menumbuhkan komitmen karyawan pada

perusahaan. Iklim komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi karena faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku karyawan, yang berujung pada komitmen yang terbentuk dalam diri mereka (Muhammad, 2000: 82).

Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia dan karena itu tidak sempurna. Organisasi bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak diatur. Elemen yang didesain adalah suatu respon yang rasional terhadap tekanan dari dalam untuk memperluas atau untuk membentuk hubungan kembali karena diperlukan secara fungsional. Organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, atau suatu sistem terbuka dari aktivitas yang berkoordinasi dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini ada tiga hal yang penting dari organisasi yaitu organisasi suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Karena suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka, maka di dalamnya suatu terdapat dan saling terukur pesan dan antara anggotanya (Muhammad, 1995:24).

Tujuan umum sebuah organisasi adalah menghasilkan pendapatan akan tetapi, berbagai tujuan yang mendukung harus pula dicapai jika tujuan akhir tersebut ingin dipenuhi misalnya, agar diperoleh pendapatan, organisasi harus mempertahankan angkatan kerja yang efektif dan berprestasi kerja tinggi. Untuk mencapainya maka organisasi harus memiliki orang-orang yang bermotivasi yang bisa diperoleh jika organisasi menyediakan bonus, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, komunikasi yang efektif dan sebagainya (Josep A. Devito, 1997: 6).

Dalam kehidupan organisasi pemerintahan, iklim komunikasi juga merupakan bagian yang dominan dan mutlak diperlukan. Masing-masing individu dalam organisasi yang bergabung dalam suatu lingkungan kerja seperti dalam suatu instansi pemerintah ataupun instansi swasta selalu melakukan interaksi antara seorang dengan yang lainnya melalui pesan-pesan komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga aktifitas organisasi dapat berjalan dengan baik dalam rangka mencapai tujuannya. Motivasi merupakan persoalan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya perusahaan atau organisasi serta instansi pemerintah bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan,2008: 216).

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Pace dan Faules, 2005: 125).

Dalam penelitian ini, penulis memilih Biro Humas Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Riau sebagai lokasi penelitian, dengan pertimbangan bahwa Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau memberikan informasi pemerintahan dan kebijakan-kebijakan pemerintah kepada masyarakat, apalagi sekarang ini Gubernur Provinsi Riau menjadi tersangka dalam kasus korupsi apakah ini akan mempengaruhi iklim komunikasi antara

pegawai dengan adanya iklim komunikasi yang baik oleh pemimpin antara bawahan dan antara bawahan meningkatkan motivasi kerja serta menghasilkan produktivitas yang baik di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi, lembaga ini mempunyai kualitas yang profesional baik dalam bidang pekerjaan maupun dalam memberikan pemahaman masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga penulis memberi judul : **IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI BIRO HUMAS SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU.**

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

1. Untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi dalam motivasi kerja yang dilaksanakan oleh Pegawai Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau
2. Judul ini relevan dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari, ilmu komunikasi, konsentrasi *public relation*, dan penulis merasa mampu untuk meneliti baik dari segi waktu, pikiran, finansial, karna lokasi penelitian tidak jauh dari tempat tinggal penulis.

## **C. Penegasan Istilah**

Dalam penelitian ini ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan agar tidak terjadinya kesalah pahaman pada penelitia ini, yaitu sebagai berikut:

1. Iklim komunikasi organisasi adalah sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan (Muhammad, 2000: 82).

2. Motivasi kerja adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008: 219).

## **D. Permasalahan**

### **1. Identifikasi Masalah**

Setelah penulis menganalisa dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana iklim komunikasi organisasi di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau ?
- b. Bagaimana iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ?

### **2. Batasan Masalah**

Untuk membatasi pembahsan penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini pada dimensi iklim komunikasi organisasi dan Motivasi kerja.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok kajian penelitian ini, yaitu:

Bagaimana hubungan iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau?

## **E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

## **1. Adapun Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang jelas tentang iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi Kinerja Pegawai Di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

## **2. Adapun Kegunaan Dari Penelitian Ini Adalah**

- a. Secara teoritis, penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan tentang iklim komunikasi di instansi pemerintah
- b. Secara akademis, peneliti berharap dapat menambah atau memperluas khasanah penelitian di jurusan ilmu komunikasi
- c. Secara praktis, penelitian diharapkan dapat menjadi kontribusi atau masukan yang positif bagi Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

## **F. Kerangka Teoritis**

### **1. Kajian Terdahulu Yang Relevan**

Sebelumnya masalah ini sudah pernah diteliti oleh Hasan Ali jurusan ilmu komunikasi pada tahun 2011 dengan judul skripsi Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Komitmen Karyawan PT. Truba Jaya Engineering CS WUR Paket-C Terhadap Organisasi (perusahaan). penelitian ini lebih mengarah kepada pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen karyawan di perusahaan. Pernah Juga Diteliti Oleh Amarulloh Prasasa pada tahun 2011 dengan judul, Hubungan Persepsi Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Informasi Dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau. Dan pernah juga diteliti oleh Hafizah pada tahun 2011 dengan judul Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Keuasan kinerja karyawan PT. Bormindo Duri. Dari judul diatas saya tertarik untuk penelitian yang berbeda dengan permasalahan yang berbeda, kemudian penelitian saya lebih mengarah pada iklim komunikasi organisasi dalam motivasi kerja. Dari penelitian diatas saya tertarik untuk meneliti iklim komunikasi organisasi

dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Disini dituntut para pegawai bermotivasi dalam bekerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap kantornya, jadi lembaga ini harus mempunyai kualitas yang profesional baik dalam bidang pekerjaan maupun dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat.

## **G. Iklim Komunikasi Organisasi**

Iklim komunikasi organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian dalam setiap pimpinan perusahaan, karna faktor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan. Untuk mencapai iklim komunikasi organisasi yang baik perlu memahami dua hal tersebut yakni iklim organisasi dan iklim komunikasi serta keadaan karyawan (Muhammad, 2000: 82). Iklim komunikasi Organisasi merupakan fungsi kegiatan (Elqorni, 2009) :

1. Menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi kebebasan dalam mengambil resiko.
2. Mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka.
3. Menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi.
4. Mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh info yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi.
5. Iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, meningkatkan diri mereka dengan organisasi.
6. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karna iklim mempengaruhi usaha anggota Organisasi.

Untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberikan mereka kebebasan dalam mengambil resiko; mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi; mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi; secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan organisasi; dan menaruh perhatian kepada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan. Iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang didalam sebuah organisasi, kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagai mana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang didalam organisasi (Pace dan Faules,2005: 148).

Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara aktif, untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi, untuk bersifat jujur dalam bekerja untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim yang negatif dapat benar-bener merusak yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi (Pace dan Faules, 2005: 155).

Jadi iklim organisasi memainkan peran sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi (Pace dan Faules, 2005: 155). Dari sini dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup penting bagi motivasi kerja dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklim



komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi dan iklim komunikasi yang kuat seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung (Pace dan Faules, 2005: 156).

Hal ini didukung pula Soemirat, Ardianto dan Suminar bahwa iklim komunikasi organisasi yang positif tidak hanya menguntungkan organisasi namun juga penting bagi kehidupan manusia-manusia di dalam organisasi tersebut (Ardianto dan Suminar, 2002: 68).

Dari uraian diatas mengenai iklim komunikasi organisasi, kita dapat melihat pentingnya peran iklim komunikasi organisasi bagi kehidupan sebuah organisasi. Oleh karena itu iklim komunikasi organisasi merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan, tetapi harus diperhatikan oleh organisasi.

### **1. Iklim Organisasi**

Menurut Tagiuri (Muhammad, 2000: 83), iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.

Menurut Payne dan Pugh (Muhammad, 2000: 82-83), iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Selanjutnya Litwin dan Stringer memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut (Muhammad, 2000: 83).

- a. Rasa tanggung jawab
- b. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
- c. Ganjaran atau reward
- d. Rasa persaudaraan
- e. Semangat tim.

Mereka mengatakan bahwa iklim organisasi dapat dipelajari dengan mengobservasi jumlah otonomi secara individual, kebebasan yang dialami oleh individu, tingkat dan kejelasan struktur dan posisi yang dibebankan kepada pekerja, orientasi ganjaran dari organisasi dan banyaknya sokongan serta kehangatan yang diberi kepada pekerja/karyawan.

Hillrieger dan Slocum (Muhammad, 2000: 83) mengemukakan iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsistem dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subtensinya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau sub sistem terhadap anggota dan lingkungan.

Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang ditemukan oleh Gibson, dkk (2000) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya, seperti dikatakan oleh Amundson bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Konsep iklim organisasi berisikan hal-hal yang sifatnya psikologi seperti yang diungkapkan oleh James dan McIntyre (1996).

## **2. Iklim Komunikasi**

Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantara iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan (Muhammad, 2000: 85).

Penelitian yang dilakukan Redding menunjukkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan (Muhammad.2000: 85). Redding mengemukakan lima dimensi penting dari iklim komunikasi tersebut:

- a. *Supportiveness*, atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.
- b. Partisipasi membuat keputusan.
- c. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
- d. Keterbukaan dan keterusterangan.
- e. Tujuan kinerja yang tinggi. Pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.

Gibb menegaskan bahwa tingkah laku komunikasi tertentu dari anggota organisasi mengarahkan kepada iklim *supportiveness*. Diantara tingkah laku tersebut adalah sebagai berikut (Muhammad, 2000: 85-86).

- a. Deskripsi, anggota organisasi memfokuskan pesan mereka kepada kejadian yang dapat diamati dari pada evaluasi secara subjektif atau emosional.
- b. Orientasi masalah, anggota organisasi memfokuskan komunikasi mereka kepada pemecahan kesulitan mereka secara bersama-sama.
- c. Spontanitas anggota organisasi berkomunikasi dengan sopan dan merespon terhadap situasi yang terjadi.
- d. Empati, anggota organisasi memperlihatkan perhatian dan pengertian terhadap anggota lain.
- e. Kesamaan, anggota organisasi memperlakukan anggota yang lain sebagai teman dan tidak menekan kepada kedudukan dan kekuasaan.

- f. Professionalism, anggota organisasi bersifat fleksibel dan menyesuaikan diri pada situasi komunikasi yang berbeda-beda.

Selanjutnya Denis (Muhammad, 2000: 86), mengemukakan iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi. Denis melakukan pengujian terhadap dimensi iklim komunikasi yang dikemukakan oleh Redding. Denis hanya menemukan empat dari lima dimensi tersebut yaitu; *supportiveness* , partisipasi pembuatan keputusan, keterbukaan dan keterus-terangan, dan tujuan penampilan yang tinggi. Dia tidak menemukan bukti bahwa dapat dipercaya menjadi dimensi pertama dan iklim komunikasi. Yang menjadi pokok persoalan utama dari iklim komunikasi adalah hal-hal berikut (Muhammad, 2000: 86-87).

- a. Persepsi mengenai sumber komunikasi dan hubungannya dalam organisasi

- 1) Apakah anggota organisai merasa puas dengan atasannya, teman kerja sama dan bawahanya sebagai sumber informasi.
- 2) Beberapa pentingnya sumber-sumber itu.
- 3) Apakah sumber-sumber itu dapat dipercaya
- 4) Apakah sumber-sumber terbuka terhadap komunikasi

- b. Persepsi mengenai tersedianya informasi bagi anggota organisasi.

- 1) Apakah jumlah informasi yang diterima cocok atau tepat dengan topik-topik yang penting dari sumber informasi.
- 2) Apakah informasi itu berguna.
- 3) Apakah balikan informasi dikirim kepada yang tepat.

- c. Persepsi mengenai organisasi itu sendiri.

- 1) Berapa banyaknya anggota yang terlibat dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi mereka.

- 2) Apakah tujuan dan objektif dipahami.
- 3) Apakah orang diberi sokongan (motivasi) dan dihargai.
- 4) Apakah sistem terbuka terhadap input dari anggotanya.

Robert dan O'Reily mengembangkan suatu pengukuran iklim komunikasi organisasi yang mencakup 35 item yang dirancang untuk mengukur 16 area komunikasi seperti kebenaran, pengaruh, mobilitas, keinginan berintraksi, pengarahan dari atasan, dari bawah, pengarahan yang lateral, ketelitian, peringkasan, penyimpanan, kelebihan beban, rasa puas, berkenaan dengan tulisan, tatap muka dan percakapan melalui telepon dan lain-lain. Selanjutnya Munchinsky menemukan banyak dimensi penelitian Robert dan Reilly ini berhubungan secara signifikan dengan iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer's (Muhammad, 2000: 87).

### **3. Perkembangan Iklim Komunikasi Di Dalam Organisasi**

Menurut Pace dan Faules, unsur-unsur dasar organisasi (anggota, pekerjaan, praktik-praktik yang berhubungan dengan pengelolaan, struktur dan pedoman) dipahami secara selektif untuk menciptakan evaluasi dan reaksi yang menunjukkan apakah yang dimaksud oleh setiap unsur dasar tersebut dan seberapa baik unsur-unsur ini beroperasi bagi kebaikan anggota organisasi. Misalnya, informasi yang cukup merupakan sebuah indikasi untuk para anggota organisasi mengenai seberapa baik unsur-unsur dasar organisasi itu bersama-sama untuk menyediakan informasi bagi mereka (Pace dan Faules, 2005: 153).

Menurut Pace dan Faules (2005), pemahaman mengenai kecukupan informasi memberikan petunjuk kepada para anggota organisasi mengenai aspek-aspek organisasi yang merupakan salah satu bagian dari iklim komunikasi organisasi. Persepsi dan kondisi-kondisi kerja, penyediaan, upah, kenaikan pangkat, hubungan dengan rekan-rekan, hukum-hukum dan praturan organisasi, praktik-praktik pengambilan keputusan,

sumber daya yang tersedia dan cara-cara memotivasi kerja anggota organisasi semuanya membentuk suatu badan informasi yang membangun iklim komunikasi organisasi. Unsur-unsur dalam organisasi tidak secara langsung menciptakan iklim komunikasi organisasi tergantung pada persepsi anggota organisasi mengenai nilai dan hukum peraturan tersebut.

#### **4. Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi**

Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules dalam bukunya komunikasi organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (2005: 15-160):

##### **a. Kepercayaan**

Personal di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Para pemimpin hendaklah berusaha membentuk kepercayaan di antara pengirim dan penerima pesan. Kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan (Muhammad, 2004:112). Haney (1973) menemukan bahwa makin tinggi kepercayaan cenderung motivasi kerja makin tinggi (Muhammad, 2004: 174).

##### **b. Pembuatan keputusan bersama**

Para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus di beri kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

Tetapi umumnya pimpinan mau memberi informasi ke bawah pesan itu penting bagi pelayanan tugas, peran itu tetap dipegangnya (Muhammad, 2004: 111).

c. Keterbukaan terhadap komunikasi kebawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Menurut Lewis (1987) komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi kekuatan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (Muhammad, 2004: 108). Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka untuk mengkoordinasi pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan. Organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana.

d. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan (Muhammad, 2004: 117).

e. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Personel di semua tingkatan dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya. Jadi secara singkat, yang termasuk dalam dimensi iklim komunikasi organisasi itu adalah

kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas dan perhatian pada tujuan-tujuan kinerja tinggi.

## **5. Teori Motivasi-Iklim Baik**

Menurut Frederick Herzberg (Amarulloh Prasesa, 2011, 23-24) menyebutkan bahwa “ kondisi lingkungan kerja dan hubungan antar pribadi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan” Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan tinggi bila ada salah satu faktor pendukung diantaranya lingkungan kerja dan komunikasi, bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karna dalam sesuatu lingkungan kerja mereka akan dituntut untuk saling berkomunikasi atau berhubungan baik antar pribadi. Itu semua akan memberi dampak positif bagi perusahaan maupun bagi para pekerjaannya bisa lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Herzberg menyimpulkan bahwa orang-orang memiliki dua katagori kebutuhan yang berbeda yang secara esensial saling bergantung dan mempengaruhi perilaku dengan cara yang tidak sama. Herzberg menemukan bahwa apabila orang-orang tidak merasa puas dengan pekerjaan, maka merasa risau akan lingkungan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, apabila orang-orang merasa senang akan pekerjaan mereka, maka hal itu berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Higinis dalam (Amarulloh Prasesa, 2011, 65) menyebutkan iklim komunikasi organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi dan kepuasan, yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas, kerja dan kepuasan kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Harapan dalam pendapat higinis disini dapat dikatakan adalah sebuah suatu pernyataan batin yang dalam konsep motivasi, dalam point sebelumnya berwujud daya kekuatan untuk bertindak atau bergerak, baik secara langsung



maupun melalui saluran perilaku yang mengarah pada sasaran. Yang dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim komunikasi mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha dalam hal ini merujuk pada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara, atau berjalan, dan penggunaan pikiran mental dalam bentuk berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah (Pace dan Faules, 2005: 147).

Anggota organisasi memilih berbagai jumlah usaha yang mereka curahkan untuk kegiatan organisasi, langkah-langkah pelaksanaan kerja, perhatian terhadap pekerjaan mereka kualitas hasil kerja mereka, dan jumlah waktu yang mereka berikan kepada pekerjaan mereka, motivasi-motivasi ini terutama berasal dari pemahaman seseorang mengenai iklim komunikasi suatu organisasi. Jadi, iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi (Pace dan Faules, 2005: 147).

## **H. Motivasi Kerja**

Menurut Liang Gie, Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh menejer dalam memang paling penting berikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Permemberi dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut (Samsudin, 2009 282).

Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara atasan, kolega, sarana fisik, kebijakan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan

tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing (Samsudin, 2009: 282).

Dalam buku "*manajemen sumber daya manusia perusahaan*" oleh anwar prabu mangkunegara, Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarah dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja ( Mangkunegara, 2009: 94).

### **1. Prinsip-Prinsip Dalam Komunikasi Kerja Pegawai**

Terapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai (Mangkunegara 2009:100).

#### a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya bermotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### c. Prinsip mengikuti andil bawahan

Pemimpin mengikuti bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan memuat pegawai bersangkutan lebih bermotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### e. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan pegawai bawahan, akan memotivasi bawahan bekerja apa yang diharapkn oleh pemimpin.

## **2. Teknik Motivasi Kerja Pegawai**

a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai hirarki kebutuhan pegawai sebagai berikut (Mangkunegara, 2009: 101).

1) Kebutuhan psikologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Ini merupakan paling mendasar.

2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan hidup merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk merasa diterima oleh kelompok, berafiliasi dan berinteraksi, dan kebutuhan untuk di cintai dan mencintai

4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi

## **3. Model Motivasi**

Pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model hubungan manusia.

a. Model sumber daya

Motivasi tidak hanya pada upah dan kepuasan kerja saja, tetapi dari berbagai faktor. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan

cara setiap anggota atau karyawan menyumbangkan sesuatu kepada organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing-masing. (Samsudin, 2009: 284). Namun pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada pegawai tidak lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2008: 221).

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengepektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan lebih baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan prestasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi dan penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **4. Karakter Pegawai Dengan Motivasi Kerja Tinggi**

a. Berdasarkan hasil penelitian David Mc. Cleand tentang pencapaian kinerja, individu-individu dengan kinerja yang tinggi dapat dibedakan melalui beberapa ciri. R. Wayne Pace menyadur ciri-ciri dengan kinerja tinggi sebagai berikut (Diskatiya Gustianti, 2012: 35).

- 1). Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan sang modrat. Modrat dalam kamus besar bahasa indonesia diartikan sebagai berkecenderungan ke arah dimensi atau jalan tengah.
- 2). Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaanya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.

- 3) Individu yang senang memperoleh umpan balik yang kongkrit mengenai keberhasilan pekerjaannya umpan balik yang dimaksud adalah pengukuhan sejauh mana persyaratan-persyaratan penting yang berhubungan dengan harapan-harapan tugas atau pekerjaan terpenuhi.
  - 4) Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai yang diinginkan.
  - 5) Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
  - 6) Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
  - 7) Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak berpergian.
  - 8) Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.
- b. Menurut David Mc. Cleland (Amarulloh Prasesa, 2011: 26-27). Terdapat motivasi pegawai yang menonjol yaitu:
- 1) Tanggung jawab yaitu pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sesuai dengan aturan dan keinginan pegawai untuk mengambil resiko melakukan tugasnya sendiri.
  - 2) Keinginan untuk berprestasi yaitu pegawai menganggap apa yang ia lakukan berguna untuk peningkatan kariernya kedepan dan tidak selalu merasa puas dengan apa yang telah ia lakukan.
  - 3) Kemampuan untuk bekerjasama yaitu pegawai mampu untuk menerima ide pegawai lainnya.

- 4) Kemampuan memecahkan persoalan kerja yaitu pegawai memiliki keyakinan dan paham menyelesaikan masalah-masalah yang ada pada saat bertugas.

## **5. Pegawai**

Pegawai merupakan motor penggerak dari semua kegiatan yang berlangsung di perusahaan/lembaga swasta/pemerintah. Tanpa kehadiran pegawai atau tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, kegiatan dalam lembaga tidak dapat berjalan dengan baik, walaupun tersedia sumber daya alam yang berlimpah. Untuk mencapai kemajuan perusahaan atau pemerintah harus dapat menentukan atau mendapatkan pegawai/tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan oleh pemerintah.

Permasalahan pegawai merupakan hal yang cukup kompleks, baik dari segi pengadaan, penempatan, ataupun pengembangannya. Pegawai sumber daya manusia tetap menjadi subjek dan tujuan dari manajemen, karna pada dasarnya setiap lembaga berkeinginan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan produktifitas kerja dengan dukungan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mencapai hasil yang memuaskan, maka pemerintah menentukan syarat-syarat kerja yang meliputi kualitas, kuantitas tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian, sehingga diharapkan hasil yang mencapai sesuai dengan apa yang diinginkan lembaga tersebut.

Begitu juga dengan pegawai di Biro Humas Provinsi Riau, karna dalam proses pemilihan pengisian jabatan harus melalui proses tes pegawai dan setelah lulus maka diberikan jabatan dan kedudukan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

## **I. Konsep Operasional**

Konsep operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. (Singarimbun, 1995: 46).

Didalam ilmu sosial, realitas sosial biasanya diabstraksikan sebagai hubungan antara dua konsep yaitu:

1. Variabel bebas yang disebut juga variabel X, yaitu variabel yang kedudukannya mempengaruhi variabel lain.
2. Variabel bergantung yang dimaksud juga variabel Y, yaitu variabel yang kedudukan dipengaruhi variabel lain (Rahmat, 2004: 12).

Dari konsep tersebut, maka yang menjadi variabel bebas (variabel X) dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi dan yang menjadi variabel bergantung (variabel Y) peningkatan motivasi kerja pegawai.

a. Iklim Komunikasi Organisasi (variabel X)

Iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2005: 159-160) dapat dilihat dari:

1) Kepercayaan

Pegawai di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan

2) Pembuatan keputusan bersama

karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka

3) Keterbukaan terhadap komunikasi kebawah

Keterbukaan arus pesan yang mengalir dari para atasan kepada bawahannya untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi kekuatan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurangnya informasi.

4) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas.

Pegawai bisa memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan kepada atasannya.

5) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Pegawai di semua tingkat dalam organisasi menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi produktivikasi tinggi, kualitas tinggi, dan menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

b. Peningkatan motivasi kerja pegawai ( variabel Y )

1) Tanggung jawab yaitu pegawai pegawai memiliki keinginan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan dan keinginan pegawai untuk mengambil resiko melakukan tugasnya sendiri.

2) Keinginan untuk berprestasi yaitu pegawai menganggap apa yang ia lakukan berguna untuk peningkatan kariernya kedepan dan tidak selalu merasa puas dengan apa yang telah ia lakukan.

3) Kemampuan untuk bekerjasama yaitu pegawai mampu untuk menerima ide pegawai lainnya.

4) Kemampuan memecahkan persoalan kerja yaitu pegawai memiliki keyakinan dan paham menyelesaikan masalah-masalah yang ada pada saat bertugas.

## **J. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini berisi tentang lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan teknik pengumpulan data serta analisis data.



## 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau di Jalan Raya Sudirman Pekanbaru

## 2. Subjek Dan Objek Penelitian

### a. Subjek

Sumber penelitian adalah benda atau orang tempat variabel penelitian induktif. Subjek adalah penelitian yang menunjukkan kepada orang/ individu atau kelompok yang dijadikan unit atau satuan (kasus) yang diteliti. (Faisal, 1995:109). Sedangkan menurut Partanto dan Barry (1994:730), subjek penelitian adalah orang yang dipakai untuk percobaan atau penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang terlibat didalam Kantor Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau

### b. Objek

Penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

## 3. Jenis dan Sumber data

- a. Data Primer adalah data yang menghimpin secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaganya bersangkutan untuk dimanfaatkan (Ruslan, 2006: 138). Data primer dapat berbentuk opini subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan dan hasil suatu pengujian tertentu.
- b. Data Skunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainya yang bukan merupakan pengelolannya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu peneliti tertentu (Ruslan, 2006: 138).

#### **4. Populasi Dan Sampel**

Populasi menurut Sugiono dalam Rosady Ruslan (2006-133) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Populasi dalam peneliti ini adalah Pegawai Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 55 orang. Total sampling adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu pegawai Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 55 orang.

#### **5. Hipotesis**

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yakni, Variabel iklim komunikasi organisasi (variabel X) dan Motivasi Kerja Pegawai (Variabel Y).

Dari penjelasan diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

Ho : Ada korelasi positif yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi (variabel x) dengan motivasi kerja pegawai (variabel Y).

Ha : Tidak ada korelasi yang positif yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi (variabel x) dengan motivasi kerja pegawai (variabel Y).

#### **6. Teknik pengumpulan data**

Adapun alat yang digunakan untuk mengumpul data dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket adalah membuat daftar pertanyaan secara tertulis dan disebarakan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban.
- b. Dokumentasi adalah dengan cara mengumpulkan data tertulis arsi-arsip tentang pendapat dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian ini (Arikunto, 2002: 200).

## 7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif, dimana :

- a. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk menganalisis objek. Analisa deskriptif berasal dari perhitungan statistik deskriptis untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan data-data atas jawaban kuesoner yang telah diperoleh dari pegawai operasional.
- b. Analisis kuantitatif, analisis ini digunakan untuk menganalisis secara statistik guna melakukan uji hipotesis penelitian terhadap data-data yang diperoleh dimana proses perhitungannya menggunakan SPSS *for windows*.

Analisis yang digunakan adalah korelasi, yang digunakan untuk menyelidiki hubungan antar variabel dan untuk membuat kesimpulan mengenai salah satu variabel dengan basis variabel lainnya (Wibisono, 2006:165).

Alat statistik yang digunakan adalah korelasi produk moment. Korelasi produk moment dari Person bermanfaat untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan rumusan sebagai berikut (Rakhmat, 2004:148).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Angka indeks korelasi “ r “ Product Moment

N : Number of Cases

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$  : Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$  : Jumlah seluruh skor Y

Nilai korelasi antara variabel X dan Y berkisar antara -1 sampai +1 (-1 ≤ r ≤ +1). Jika nilai r lebih kecil dari nol sering disebut korelasi negatif, secara geometris korelasi ini akan terjadi jika nilai X mengalami kenaikan maka nilai Y sebaliknya akan mengalami penurunan atau sebaliknya ketika nilai X turun maka nilai Y akan mengalami kenaikan. Jika nilai r lebih besar dari nol, korelasi yang tidak sering disebut korelasi positif. Jika nilai X naik maka nilai Y juga akan naik atau sebaliknya jika nilai X turun maka nilai Y juga akan turun. Jika nilai r sama dengan nol atau mendekati nol artinya tidak terdapat korelasi antara X dengan Y (Rakhmat, 2004: 27).

## **H. Sistematis Penulisan**

BAB I Merupakan bab Pendahuluan yang meliputi Latar Belakang, Alasan Pemilihan Judul, Penegasan Istilah, Permasalahan, Tujuan Dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teoritis Dan Konsep Operasional, Metode Penelitian, Teknik Analisa Data Dan Sistematis Penulisan.

BAB II Gambar umum lokasi penelitian terdiri dari sejarah kantor gubernur Riau, jumlah pegawai, sarana dan prasarana, tingkat pendidikan pegawai, struktur organisasi.

BAB III Penyajian Data

Untuk mengetahui iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau

BAB IV Analisis Data

Berisi tentang analisa terhadap iklim Komunikasi organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Pegawai Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau

**BAB V Penutup**