



**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN (STAFF) DI FAKULTAS PETERNAKAN
UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN PURWOKERTO**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan
Pendidikan Strata 1
Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

Kukuh Budi Wirawan
NIM 14030112130139

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2016

ABSTRAKSI

Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Komunikasi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman

Latar belakang penelitian ini didasari oleh pemberian Tunjangan Kinerja oleh Pemerintah, melalui Peraturan Presiden No. 88 Tahun 2013 yang dilanjutkan dengan Peraturan Mendikbud No. 107 tahun 2013 yang mengatur Tunjangan Kinerja bagi karyawan berstatus PNS di Perguruan Tinggi Negeri untuk memotivasi karyawan di lingkungan Perguruan Tinggi Negeri. Akan Tetapi, pemberian tunjangan kinerja tidak langsung mampu meningkatkan atau menjaga motivasi kerja pegawai di Lingkungan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Motivasi kerja para karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman Terbilang rendah, yang dibuktikan dengan tingginya tingkat indisipliner, dan keengganan mereka mengambil kesempatan promosi Jabatan. Setelah melakukan pra- survei terhadap beberapa karyawan, diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman adalah kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan, ketidakpercayaan pimpinan terhadap bawahan, dan keengganan pimpinan untuk mendengar saran dan kritik yang diberikan oleh karyawan. Dengan kata lain, terjadi permasalahan Iklim Komunikasi Organisasi, Komunikasi Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Komunikasi kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini sendiri adalah Konsep Iklim Komunikasi Organisasi dari Wayne Pace dan Don F. Faules (2010:156) dan Konsep Komunikasi Kepemimpinan dari Abdullah Masmuh (2008:280). Populasi dari penelitian ini sendiri adalah seluruh Karyawan PNS tetap Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman yang berjumlah 68 Orang, dan menggunakan teknik sampling total sampling. Analisis yang digunakan adalah Metode Regresi Linear Sederhana dengan bantuan dari peranti lunak SPSS Versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, yang artinya semakin baik kondisi iklim komunikasi organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan angka koefisiensi regresi sebesar 0,275, yang bernilai Positif. Dengan demikian, maka Hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat pengaruh positif iklim komunikasi terhadap motivasi kerja terbukti pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil penelitian juga menunjukkan jika Komunikasi Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan, yang artinya semakin baik komunikasi kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh angka signifikansi sebesar 0,014 ($0,014 < 0,05$) dan angka koefisien sebesar 0,330 yang bernilai positif. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap motivasi kerja terbukti pada taraf signifikansi sebesar 0,05.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi Organisasi, Komunikasi Kepemimpinan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Title : *The Influence of Organizational Communication Climate and Leaderships Communication on Employee's Work Motivation on Faculty of Farm Science, Jenderal Soedirman University Purwokerto*

This Research was based by Indonesia's government policy to given the performance compensation to all employee that works on Civil University across Indonesia. The policy to given the performance compensation itself was arranged on *Perpres No. 88 Tahun 2013* and *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan no. 107 Tahun 2013*. This policy is aim to motivate all employee that works on Civil University in Indonesia to increased or keep their work motivation in a good condition. However, this policy wasn't given any effects on employee's work motivation in Faculty of Farm Science, Jenderal Soedirman University. The employee's work motivation in Faculty of Farm Science, Jenderal Soedirman University is still not in a good condition, indicated by the high number of indiciplinary action done by the employee, and the low number of participants in the job promotion test. After doing pre - research survey, the researcher finds out that there is an issue about lack of trust between the employee and their leaders, lack of coordination between staff and their leaders, and the leaders that not listened to complain, idea, and opinion shared by their staff. This issue indicating there is a problem in Organizational Communication Climate and Leaderships Communications between the Employee and their leaders in Faculty of Farm Science, Jenderal Soedirman University.

This research is aim to find out the influence of Organizational Communication Climate and Leaderships Communications on Employee's Work Motivations. The Concept that used in this research is Organizational Communication Climate concept by Wayne Pace and Don F. Faules (Pace and Faules, 2010 :156) and Leaderships Communication Concept by Abdullah Masmuh (2008:280). The population on this research is 68 civil servant that works in Faculty of Farm Science, Jenderal Soedirman University. The Sampling method used in this research is total sampling method, and the data will be analyzed using simple linear regression analysis with the help of SPSS Version 20 Software.

The result from the research conclude that Organizational Communication Climate affected Employee's work motivation in positive way. That means if the condition of Organizational Communication Climate gets better, the employee work motivation will be increased. The results showed the value of F Significance is 0,001 which means there is significance influence between Organizational Communication Climate and Employee Work Motivations ($0,001 < 0,05$), And the value of regression coefficient is 0,275, indicating that the influence given by Organizational Communication Climate to Employee Work Motivation is in positive way. The result also conclude that Leaderships Communication also has affected Employee's Work Motivation in positive way. That means when condition of Leadership Communication better, the employee work motivation will be increased. The results ashowed the value of F significance is 0,014. Which means there is significance influence between Leaderships Communications and Employee Work Motivations ($0,014 < 0,05$), and the value of regression coefficient is 0,330, indicating that influenced given by Leaderships Communications to Employee Work Motivations is in Positive Way.

Keywords: Organizational Communication Climate, Leaderships Communications, Work Motivations

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi beberapa orang dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan tertentu (Kochler 1982, dalam Muhammad: 24, 2005). Dalam mencapai tujuan, sebuah organisasi perlu melakukan upaya pencapaian tujuan yang berkelanjutan. Hal ini sendiri sejalan dengan *open system theory* yang menjelaskan bahwa organisasi, seperti halnya mikro organisme yang membelah dan membentuk dirinya sendiri, perlu melakukan justifikasi dan adaptasi dalam kehidupan lingkungannya. Untuk bisa beradaptasi dengan kondisi lingkungannya, pelaku organisasi perlu melakukan penyesuaian setiap saat, baik dari segi aktivitas, orientasi, maupun tujuan organisasi.

Motivasi didefinisikan oleh Robbins (2008:222) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang Individu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Seluruh karyawan dalam sebuah institusi dengan berbagai macam jabatan, pangkat, dan pekerjaan sudah pasti harus memiliki motivasi yang tinggi dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. singkatnya, motivasi dapat mempengaruhi keseluruhan dari kinerja sebuah institusi

Motivasi kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh dua faktor kunci. Yaitu input individu dan konteks pekerjaan. Input Individu sendiri terdiri dari kemampuan, pengetahuan, watak dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai – nilai yang dalam pekerjaan. Sedangkan konteks pekerjaan, terdiri dari lingkungan fisik, tugas yang akan diselesaikan, dorongan dan pengarahan dari pemimpin, dukungan pengawasan dan pembimbingan, norma sosial, dan budaya organisasi itu sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2000:248).

Frantz, 1988 (dalam Pace dan Faules, 2010:155) menjelaskan bahwa iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam motivasi, karena iklim komunikasi secara langsung mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha yang dimaksud dalam hal ini merujuk kepada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara, dan berjalan, dan penggunaan pikiran mental dalam bentuk berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah.

Selain Iklim Komunikasi, salah satu faktor lain yang ditengarai dapat mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan didefinisikan oleh Stephen Robbins (2008: 49) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi pastilah membutuhkan sebuah kepemimpinan yang kuat dan solid agar efektivitas dan kerjanya optimal. Dalam memimpin sebuah organisasi, setiap pemimpin pastilah perlu menjalin hubungan baik dengan para kerjanya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki komunikasi kepemimpinan yang baik dengan kerjanya

Komunikasi Kepemimpinan sendiri dalam sebuah organisasi memegang peranan penting. karena, kepemimpinan memiliki fungsi untuk memberikan Informasi, Pesan, Tugas, dan membangkitkan motivasi anggota organisasi (Masmuh, 2008:280). Jika suatu organisasi memiliki pemimpin dengan komunikasi kepemimpinan yang tidak baik, maka kinerja dalam sebuah organisasi dapat tidak dapat berlangsung dengan baik, karena pemimpin tidak akan disenangi, dihormati, atau disegani oleh bawahan.

Penelitian ini didasari oleh pemberian Tunjangan Kinerja oleh Pemerintah, melalui Peraturan Presiden No. 88 Tahun 2013 yang dilanjutkan dengan Peraturan Mendikbud No. 107 tahun 2013 yang mengatur Tunjangan Kinerja bagi kerjanya berstatus PNS di Perguruan Tinggi Negeri untuk memotivasi kerjanya di lingkungan Perguruan Tinggi Negeri. Akan Tetapi, pemberian tunjangan kinerja tidak langsung mampu meningkatkan atau menjaga motivasi kerja pegawai di Lingkungan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Motivasi kerja para kerjanya di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman Terbilang rendah, yang dibuktikan dengan tingginya tingkat indisipliner, dan keengganan mereka mengambil kesempatan promosi Jabatan. Setelah melakukan pra- survei terhadap beberapa kerjanya, diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman adalah kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan, ketidakpercayaan pimpinan terhadap bawahan, dan keengganan pimpinan untuk mendengar saran dan kritik yang diberikan oleh kerjanya. Dengan kata lain, terjadi permasalahan Iklim Komunikasi Organisasi, Komunikasi Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja.

1. 2. Perumusan Masalah

Motivasi Kerja memiliki peranan penting dalam kinerja sebuah institusi. Tingkat Motivasi yang rendah dapat menyebabkan rendahnya produktivitas Karyawan, dan menurunnya kinerja. Motivasi sendiri, menurut Kreitner (2000:248) dapat dipengaruhi oleh Konteks Pekerjaan, yang didalamnya termasuk Iklim Komunikasi dan Kepemimpinan

Iklim Komunikasi memiliki peran dalam menumbuhkan motivasi Karyawan, di mana menurut Pace dan Faules (2010:155), motivasi tumbuh atas pemahaman para karyawan atas iklim komunikasi. Sedangkan komunikasi kepemimpinan merupakan proses Komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang memiliki tujuan untuk mampu meningkatkan gairah dan motivasi kerja Karyawan (Masmuh, 2008:280).

Dalam meningkatkan motivasi kerja, Institusi dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan, seperti: Pemberian Tunjangan, memberikan pelatihan, dan mengadakan *Employee Gathering*. Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman telah memberikan Tunjangan Kinerja seperti yang telah diatur oleh Peraturan Presiden No. 88 Tahun 2013, dan Peraturan Mendikbud No. 107 Tahun 2013, Akan tetapi, Motivasi Karyawan Fakultas Peternakan masih cukup rendah, yang dibuktikan dengan tingginya tingkat Indisipliner Karyawan dan rendahnya keikutsertaan Karyawan dalam Ujian Kompetensi Karyawan.

Selain Pemasalahan motivasi, pada Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman juga ditemukan indikasi permasalahan iklim komunikasi (Lihat temuan pada Tabel 1.1), mulai dari Kasubag baru yang enggan berkomunikasi dengan bawahan dan sering memarahi bawahan, Hubungan antar Karyawan yang tidak suportif, dan tidak pernah adanya komunikasi ke bawah dari para Kasubag. Selain Permasalahan Iklim Komunikasi, Terdapat pula indikasi Permasalahan Komunikasi Kepemimpinan, di mana kasubag jarang memberikan koreksi atas pekerjaan yang dilakukan, dan ketidakjelasan pemberian instruksi menyebabkan Karyawan kebingungan dan malas untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengajukan pertanyaan utama dalam riset ini, yaitu: Apakah Terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Komunikasi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman?

2. TEORI

2.1. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman

Teori yang akan digunakan untuk menjelaskan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja dijelaskan oleh Koppelman, Brief, dan Guzzo (dalam Pace dan Faules, 2010:148) Yang menjelaskan bahwa iklim organisasi, yang meliputi iklim komunikasi organisasi, penting karena menjembatani praktik – praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitasnya. Koppelman, Brief, dan Guzzo kemudian menjelaskan bila sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif keuangan baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin akan muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. perubahan ini, menurut mereka mungkin pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota organisasi. Dengan kata lain, kinerja anggota dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi itu sendiri.

Berdasarkan pandangan Koppelman, Brief, dan Guzzo di atas, Pace dan Faules (2010:155-156) menyimpulkan bahwa iklim komunikasi memiliki peranan sentral dalam mendorong anggota dalam organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan dalam organisasi. Organisasi yang memiliki iklim komunikasi yang terbuka akan mendorong keterusterangan dan kejujuran, sehingga anggota organisasi merasa bebas dalam mengakui kesalahannya dan menyatakan pendapatnya. Jika iklim organisasi dalam sebuah perusahaan berada dalam kondisi yang baik, maka karyawan tersebut akan cenderung memiliki motivasi dan komitmen kerja yang kuat dalam organisasi.

2.2. Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman

Konsep atau teori yang akan digunakan dalam menjelaskan pengaruh antara Komunikasi Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja adalah konsep dari inti komunikasi kepemimpinan yang dijelaskan oleh Abdullah Masmuh dalam (2008 : 280) yang menjelaskan bahwa inti dari komunikasi kepemimpinan sesungguhnya adalah bagaimana memberikan instruksi atau tugas yang jelas dan mudah dipahami oleh bawahan, bagaimana mengkomunikasikan kebijakan organisasi atau perusahaan kepada semua unsur di dalamnya, bagaimana frekuensi komunikasi pimpinan dengan bawahan, dan bagaimana memotivasi bawahan, membangkitkan motivasi bawahan atau karyawan, serta menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat.

3. PEMBAHASAN

3.1 Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman

Berdasarkan Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan Software SPSS 20 yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Variabel Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman, ditemukan jika Variabel Iklim Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh angka signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,001. Selain itu, Uji Hipotesis juga memperlihatkan jika Iklim Komunikasi Organisasi memberikan pengaruh positif atas Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh nilai positif yang ditunjukkan pada koefisien regresi sebesar 0,275 yang berarti jika semakin baik kondisi Iklim Komunikasi Organisasi di Fakultas Peternakan, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Berdasarkan Temuan Tersebut, maka Hipotesis yang diajukan Peneliti, yaitu Terdapat Pengaruh Positif Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman diterima pada taraf signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan temuan - temuan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan jika hasil penelitian mengenai variabel Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman sejalan dengan Konsep mengenai Iklim Komunikasi Organisasi Yang Dikemukakan oleh R. Wayne Pace dan Don F. Faules yang menjadi dasar atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada Konsep ini sendiri ini, Pace dan Faules (2010:156) menjelaskan jika organisasi yang memiliki iklim komunikasi yang baik akan mendorong keterusterangan dan kejujuran, sehingga anggota organisasi merasa bebas dalam mengakui kesalahannya dan menyatakan pendapat di dalam organisasi, dan jika iklim komunikasi organisasi dalam sebuah perusahaan / institusi, maka karyawan dalam organisasi akan cenderung memiliki motivasi dan komitmen kerja yang kuat.

Akan tetapi, walaupun ditemukan berdasarkan uji hipotesis bahwa Iklim Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan atas Motivasi Kerja

Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman, perlu diperhatikan jika Iklim Komunikasi Organisasi tidak memiliki dampak yang begitu besar atas Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh angka Koefisien Determinasi (R^2) atas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi sebesar 0,166. Berdasarkan angka koefisien determinasi tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi hanya memiliki pengaruh sebesar 16,6% atas motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan jika Variabel Iklim Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan atas Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman, akan tetapi pengaruh yang dihasilkan tidak terlalu besar, yakni hanya sebesar 16,6%.

3.2 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan (X2) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman

Berdasarkan Uji Hipotesis analisis regresi linier sederhana yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh atas variabel motivasi kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman, ditemukan jika Variabel Komunikasi Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh angka signifikansi yang diperoleh, yaitu sebesar 0,014. Selain itu, uji hipotesis juga memperlihatkan jika pengaruh yang dihasilkan oleh komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan bersifat positif. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh koefisien regresi atas variabel Komunikasi Kepemimpinan sebesar 0,330. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga dapat disimpulkan jika Variabel Komunikasi Kepemimpinan memiliki pengaruh yang bersifat positif, di mana semakin baik kondisi komunikasi kepemimpinan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, maka Hipotesis yang diajukan Peneliti, yaitu Terdapat Pengaruh Positif Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman diterima pada taraf signifikansi sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan jika hasil penelitian mengenai pengaruh variabel komunikasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman telah sesuai atau sejalan dengan konsep Komunikasi Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Abdullah Masmuh (2008:280) yang dijadikan peneliti sebagai dasar atas hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Akan tetapi, walaupun ditemukan berdasarkan uji hipotesis bahwa Komunikasi Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan atas Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman, perlu diperhatikan jika Komunikasi Kepemimpinan tidak memiliki dampak yang begitu besar atas Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh angka Koefisien Determinasi (R^2) atas Variabel Komunikasi Kepemimpinan sebesar 0,088. Berdasarkan angka koefisien determinasi tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi hanya memiliki pengaruh sebesar 8,8% atas motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan jika Variabel Iklim Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan atas Motivasi Kerja Karyawan di Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman, akan tetapi pengaruh yang dihasilkan tidak terlalu besar, yakni hanya sebesar 8,8%.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka informasi dan saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Berdasarkan temuan pada Penelitian ini, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya mengenai Iklim Komunikasi Organisasi, Komunikasi Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja dapat mempertimbangkan Faktor – Faktor Lainnya seperti: Kepuasan Komunikasi, Budaya Organisasi, atau Gaya Kepemimpinan sebagai salah satu variabel penelitian selanjutnya

Daftar Pustaka

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Humanika
- Masmuh, Abdullah (2008) : *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang
- Muhammad, Arni (2005) : *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pace, Wayne dan Don F. Faules (2010) : *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor : Deddy Mulyana . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephens dan Timothy A. Judge (2008) *Perilaku Organisasi Edisi ke -12 Buku ke 2*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat