

PERANAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PENGELOLA PERPUSTAKAAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

Oleh : Dhiastika Wahyu Prihardhini
Pembimbing : Dra. Yuniwati BYPMYRR, S.Sos., M.Si

Program Studi Ilmu Perpustakaan, Universitas Diponegoro (UNDIP) Semarang

dhiastikawap@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung. Ditinjau dari 5 aspek utama iklim komunikasi yaitu dukungan, partisipasi mengambil keputusan, kepercayaan, keterbukaan, serta tujuan kinerja tinggi. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini berjumlah 11 orang, dimana semua informan merupakan pengelola perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung. Teknik pengambilan sample dilakukan dengan cara *snow ball sampling*, menggunakan 1 informan sebagai informan kunci dalam penelitian. Dari hasil analisis deskriptif, diketahui kelima aspek iklim komunikasi memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja. Namun apabila dilihat dari masing-masing aspek, maka dari kelima aspek iklim komunikasi hanya ada dua aspek yang memiliki hubungan sangat signifikan yaitu aspek kepercayaan dari pimpinan dan keterbukaan. Sementara itu ketiga aspek lainnya mempunyai hubungan cukup signifikan. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa faktor komunikasi cukup penting peranannya dalam meningkatkan motivasi kerja pengelola perpustakaan.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja, UPT Perpustakaan UNISSULA

Abstract

The research aimed to know how the role of communication climate toward work motivation of library managers in UPT UNISSULA library. Based on 5 main aspects of communication climate are supportiveness, participative decision making, trust-confidence-credibility, openness, and high performance goals. The method of this research were 11 persons, who all informants were

the library managers in UPT UNISSULA library. The sample taking technique used snow ball sampling, that was one informant as the key of the research. From the result of descriptif analysis was known that all five aspects of communication clime had significant relation toward work motivation. Nevertheless, it was seen from each aspect, so all five aspect of communication clime were only two aspects having real significant relation. They were the trust of leder and openness aspects. While three other aspects haf significant enough relation. From the result was concluded that the communication factor had important role to improve work motivation for the library managers.

Keywords : *Communication Clime, Work Motivation, UPT UNISSULA Library*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi berhubungan erat dengan komunikasi antar sesama manusia untuk saling bekerjasama, berinteraksi mencapai suatu tujuan organisasi. Begitu juga dengan organisasi di perpustakaan perguruan tinggi yang merupakan organisasi berskala besar.

Selain berkomunikasi, Sumber daya manusia dalam organisasi berkaitan dengan kinerja. Kinerja dalam suatu organisasi kebanyakan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan seseorang, dan bagaimana seseorang memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan. Pada kenyataannya seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berbeda-beda. Ada yang bekerja lebih *communication*), dan komunikasi informal. (Muhammad, 2007:107).

Dengan mengetahui sesuatu tentang iklim komunikasi, kita dapat memahami apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara tertentu. Untuk itu iklim komunikasi erat kaitanya dengan motivasi kerja, sebab motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan.

baik, lebih cepat, lebih produktif dari yang lain. Hal tersebut dapat juga dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing individu. Faktor yang mempengaruhi motivasi disebut motivator.

Berbagai bentuk interaksi manusia yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan iklim organisasi. Dalam iklim organisasi terdapat aktivitas komunikasi. Aktivitas komunikasi dalam suatu organisasi ini disebut dengan iklim komunikasi yang bentuknya dapat berupa komunikasi formal dari atasan kepada bawahan (*downward communication*), dari bawahan kepada atasan (*upward communication*), komunikasi antar sesama bawahan (*horizontal*

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peranan Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pengelola Perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung.

Pengertian Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi menurut (Pace dan Faules, 2002:147) merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi di dalam organisasi. Banyak peneliti yang berpendapat bahwa iklim organisasi jauh lebih penting dari ketrampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Pace dan Faules, 2006:148). Dari pendapat lain, iklim komunikasi dapat diartikan sebagai sekumpulan persepsi para anggota organisasi terhadap apa yang terjadi dalam organisasi dimana mereka bekerja (Goldhaber, 1992: 62).

Menurut Redding (1972) dalam Muhammad (2007:85) mengungkapkan bahwa iklim komunikasi mempunyai lima aspek dasar, sebagai berikut:

1. Dukungan (*Supportiveness*)
Persepsi bawahan tentang komunikasi mereka dengan atasan yang akan membantu dirinya dalam mengembangkan diri dan percaya diri.
2. Partisipasi membuat keputusan (*participative decision making*)
Terciptanya suatu kerja yang memungkinkan adanya komunikasi ke atas yang diperhitungkan dalam pengambilan keputusan.

3. Kepercayaan (*trust-confidence-credibility*)
Seberapa jauh atasan memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memberikan wewenang serta tanggung jawab kepada bawahan. Atasan tidak selalu mendekte kepada bawahan.
4. Keterbukaan (*openess and candide*)
Terciptanya peluang hubungan timbal balik dengan keterusterangan. Pimpinan bersedia menerima kritik dan saran dari bawahan.
5. Tujuan kinerja tinggi (*high performance goals*)
Tingkat dimana sasaran untuk berprestasi dikomunikasikan secara jelas kepada bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa Iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi. Iklim komunikasi merupakan bagian dari iklim organisasi. Iklim komunikasi merupakan suatu keadaan di dalam organisasi, yang melibatkan interaksi komunikasi organisasi, baik interaksi positif yang berupa komunikasi terbuka antar individu, harapan, kesempatan. Ataupun interaksi negatif seperti komunikasi tertutup di dalam suatu organisasi yang akan menimbulkan konflik. Dalam hal ini yaitu dalam organisasi di perpustakaan.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. (Hasibuan, 2003:92). Secara umum dalam Anoraga (2009,34) motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Handoko (2003:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:756) dijelaskan bahwa motivasi adalah 1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu

tindakan dengan tujuan tertentu, 2. *Psi* usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi berkaitan erat dengan penelitian ini karena motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan, tingkat komunikasi yang terjadi, iklim komunikasi dan keterlibatan pengaruh dalam organisasi, Iklim komunikasi merupakan salah satu faktor pendorong motivasi seseorang dalam suatu organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menekankan pada pentingnya kerja keras agar kita mencapai hasil dari kerja itu yang memuaskan tentunya motivasi ini harus benar-benar dipraktekkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2003:35). Motivasi kerja menurut Hasibuan (2003) adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat di lihat bahwa tingkat motivasi hanya dapat diukur secara kualitatif.

Dari definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang dengan segiat-giatnya untuk mencapai sesuatu yang di inginkan atau suatu alasan mengapa seseorang mau mencurahkan tenaganya untuk suatu pekerjaan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku untuk mencapai suatu kepuasan. Dalam penelitian keberadaan iklim komunikasi dapat diasumsikan sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pengelola perpustakaan. Seberapa besar dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan iklim komunikasi yang ada. Sering terjadi apabila iklim komunikasi di tempat kerja kurang baik, motivasi kerja yang ditimbulkan oleh seseorang dalam mewujudkan tujuan kerjanya akan kurang maksimal. Sebaliknya apabila iklim komunikasi yang ada baik, maka seseorang akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Teori tentang Motivasi Kerja

Pada dasarnya seseorang mau bekerja hanya karena uang. Kenyataan ini sesuai dengan pandangan tradisional, namun pandangan ini tidak selamanya efektif setelah ditemukan berbagai macam teori tentang motivasi. Pendekatan teori motivasi di dasarkan pada *human relation* yang beranggapan bahwa manusia bekerja bila terjamin, dalam lingkungan yang menyenangkan, dengan pimpinan yang penuh pengertian dan jujur, pekerja yang merasa senang akan bekerja lebih giat. Pendekatan ini mengatakan bahwa adanya kepuasan dan kenyamanan di lingkungan kerjanya yang menjadikan motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Perilaku manusia sebenarnya merupakan bentuk yang paling sederhana untuk mengetahui motivasi dasar mereka. Agar motivasi manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada

perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri maupun permintaan organisasi. Imbalan merupakan salah satu faktor yang tidak mungkin di pungkiri untuk mendorong seseorang giat bekerja.

Sering kali teori motivasi menggambarkan kebutuhan dan keinginan manusia. Salah satu teori yang terkenal adalah teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1954) Teori ini di dasarkan pada dua asumsi yang mendasar, sebagai berikut:

1. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi, yaitu
 - a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
 - b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)
 - c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
 - d. Kebutuhan harga diri (*esteem need*)
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self-actualization needs*)

Menurut Maslow, kebutuhan utama manusia berada pada tingkat pertama, yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan pertama terpenuhi baru meningkat di kebutuhan yang kedua yaitu keamanan dan rasa aman, proses tersebut berlanjut terus menerus hingga akhirnya sampai pada kebutuhan terakhir yaitu aktualisasi diri.

Hubungan Antara Iklim Komunikasi dan Motivasi Kerja

Dari berbagai pengertian motivasi dapat disimpulkan yaitu suatu keadaan atau kondisi untuk mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan. Jadi, iklim komunikasi memiliki peranan yang penting dalam mendorong dan memicu timbulnya motivasi kerja yang kuat bagi seluruh pengelola perpustakaan.

Apabila iklim komunikasi dalam suatu perpustakaan positif dan baik, maka pustakawan cenderung lebih termotivasi dalam melakukan

fungsinya sebagaimana mestinya. Adanya iklim komunikasi yang baik dalam suatu lingkungan kerja, motivasi kerjapun akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya. Apabila iklim komunikasi dalam suatu lingkungan kerja kurang baik, motivasi kerjapun tidak akan baik. Untuk itu iklim komunikasi yang baik harus selalu di lakukan untuk menunjang suatu motivasi kerja agar tujuan dari suatu perpustakaan juga dapat terlaksana dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, menurut Moleong (2010: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memberikan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan data berupa angka-angka, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang telah diteliti (Moleong, 2010: 11). Dalam penelitian ini akan diberikan gambaran secara cermat mengenai iklim komunikasi yang ada di UPT perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung terhadap motivasi pengelola perpustakaannya. Hal yang dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu iklim komunikasi di UPT perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang mempunyai lima unsur meliputi dukungan (*suppotiveness*), partisipasi membuat keputusan (*participative decision making*), kepercayaan (*trust-confidence-credibility*), keterbukaan (*openness and candor*), dan tujuan kinerja tinggi (*high performance goals*). Sedangkan subyek yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 11 pengelola perpustakaan di

UPT perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2009:217). Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada teknik sampling *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan bantuan *key-informan*, dan dari *key-informan* inilah akan berkembang sesuai petunjuknya. (Subagyo, 2006:31). Pada penelitian dengan teknik *snowball sampling* harus menentukan informan kunci terlebih dahulu atau informan awal yang dapat “membukakan pintu” untuk mengenali keseluruhan medan secara luas. (Sugiyono: 2009: 220). Informan yang dapat dikatakan sebagai informan kunci sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Masih bekerja di UPT perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Memahami kondisi dan situasi tentang iklim komunikasi yang ada di UPT perpustakaan
3. Mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi yang berkaitan dengan penelitian

Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan teknik analisis model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman (1984) dalam (Sugiyono, 2009: 246) aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, yaitu

a. Reduksi Data (*Reduction data*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci dan segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2009: 247).

b. Penyajian Data (*Data display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Penyajian data yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah melalui teks yang bersifat naratif. (Sugiyono, 2009: 249).

Data yang disajikan adalah data dari hasil wawancara dari para informan yaitu seluruh pengelola perpustakaan mengenai peran iklim komunikasi terhadap motivasi kerja mereka.

c. Kesimpulan/Verifikasi

(*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2009: 252) yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat sebagai pendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih kurang jelas, setelah diteliti menjadi lebih jelas. (Sugiyono, 2009: 252).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini di dapatkan persepsi dari pengelola perpustakaan, bahwa sebagian besar di antara mereka tetap mempunyai motivasi kerja meskipun iklim komunikasi kurang baik. Motivasi itu dapat di karenakan ada faktor di luar iklim komunikasi yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Adapun hasil pembahasan dapat penulis sajikan dalam bentuk rangkuman di bawah ini:

Rangkuman

1. Dari persepsi terhadap kelima aspek iklim komunikasi antara pustakawan dan staf non pustakawan, nampaknya pustakawan lebih

berani dalam memberikan pernyataan jawaban yang diberikan dibandingkan dengan staf non pustakawan. Hal ini disebabkan karena staf non pustakawan walaupun sebagian besar telah lama bekerja di sini, namun mereka memiliki rasa *sungkan* di bandingkan dengan staf pustakawan yang memiliki kelebihan dalam hal pendidikan maupun kedudukannya, sehingga mereka selalu memberikan jawaban secara singkat. Disamping itu dalam menjawab pertanyaan yang sifatnya menyangkut pendapat pribadi staf non pustakawan lebih berhati-hati.

2. Dari semua aspek iklim komunikasi hanya terdapat dua aspek yang memiliki hubungan yang sangat signifikan, yaitu aspek kepercayaan dan aspek keterbukaan. Kepercayaan disini yaitu adanya kepercayaan penuh dari pimpinan terhadap staf pengelola perpustakaan baik pustakawan terhadap non pustakawan untuk menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, hal tersebut juga mendapat respon yang baik dari staf pengelola perpustakaan agar dapat bekerja lebih baik untuk meningkatkan kemampuan mereka. Selanjutnya keterbukaan juga sangat besar peranannya di UPT perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung, keterbukaan disini bukan hanya komunikasi antar sesama rekan kerja saja, melainkan dengan atasan juga. Komunikasi yang terjalin sesama rekan kerja dapat dikatakan sangat baik, dapat di buktikan karena adanya kepercayaan dari atasan, untuk itu pengelola berusaha untuk lebih baik dalam bekerja, apabila mereka tidak menguasai dalam pekerjaan yang sedang mereka lakukan, mereka saling berkomunikasi atau bertukar ilmu terhadap sesama rekan kerja, dari sinilah terjadi komunikasi yang baik antar rekan kerja. Namun, komunikasi dengan pimpinan kurang begitu baik, di sebabkan karena pekerjaan pimpinan yang bukan pustakawan, dan beliau berperan ganda juga sebagai dosen jadi beliau kurang berperan aktif dalam perpustakaan.
3. Dukungan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan tujuan kinerja tinggi mempunyai peranan yang cukup signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian/dukungan dari pimpinan, dilibatkannya dalam keputusan, dijelaskan tujuan organisasi atau tidak, tidak mempengaruhi pengelola perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung dalam meningkatkan motivasi mereka. Di antara ketiga aspek iklim komunikasi tersebut bahwa dukungan dari pimpinanlah yang kurang mendapat perhatian dan sangat rendah, karena sebagian besar pengelola perpustakaan beranggapan bahwa perhatian khusus dan dukungan dari pimpinan hanya berupa imbalan atau materi.
4. Dilihat dari motivasi kerja staf pengelola perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung tergolong sangat baik, sangat termotivasi untuk bekerja. Hal tersebut dapat di buktikan dengan adanya lima aspek motivasi kerja, hanya satu aspek motivasi yang memiliki hubungan negatif. Yaitu aspek kebutuhan harga diri (*esteem need*), karena sebagian besar dari staf pengelola perpustakaan mempunyai pendapat bahwa tidak terpenuhinya kebutuhan harga diri (*esteem need*). Karena materi yang di berikan kepada mereka itu tidak sebanding dengan beban kerja mereka. Namun, dari informan kunci di dapatkan persepsi bahwa staf pengelola perpustakaan sudah di berikan kesejahteraan atau materi sesuai dengan beban kerja.
5. Aspek motivasi kerja dilihat dari kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), Kebutuhan sosial (*social needs*), serta kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self-actualization needs*) secara keseluruhan mempunyai hasil yang positif. Hal itu karena sebagian dari mereka sudah merasa nyaman secara fisik maupun secara psikologis di perpustakaan sehingga meningkatkan

semangat atau motivasi kerja mereka. Sebagian besar dari mereka juga berpendapat komunikasi yang terjalin antara staf maupun dengan pimpinan sudah berjalan dengan baik, sudah efektif, komunikatif sehingga suasana kekeluargaan terjalin dan dapat meningkatkan motivasi sendiri untuk bekerja. Selain itu pengetahuan dan kemampuan mereka yang besar mengenai tujuan perpustakaan dan struktur organisasi mempunyai pengaruh besar dengan motivasi kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menganalisa tentang peranan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim Komunikasi Dukungan terhadap Motivasi Kerja

Aspek dukungan dari pimpinan mempunyai hasil yang kurang baik, karena sebagian besar dari staf pengelola beranggapan bahwa dukungan dari pimpinan hanya berupa materi, sedangkan materi yang ada di UPT perpustakaan tidak sebanding dengan hasil kerja, dan beban kerja staf pengelola perpustakaan. Setelah dikaitkan dengan aspek motivasi hubungannya dengan kebutuhan harga diri, di hasilkan meskipun dukungan dari pimpinan kurang baik tetapi motivasi kerja staf pengelola tetap di hasilkan baik, hal itu di karenakan ada faktor lain yang dapat memotivasi mereka yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

2. Iklim Komunikasi Partisipasi Membuat Keputusan terhadap Motivasi Kerja

Iklim komunikasi aspek partisipasi membuat keputusan memiliki hubungan yang baik di UPT Perpustakaan UNISSULA, apabila dikaitkan dengan motivasi hubungan sosial. Melihat komunikasi antar sesama staf pengelola jauh lebih efektif, lebih komunikatif daripada komunikasi

dari staf ke pimpinan perpustakaan. Untuk itu, dapat di simpulkan bahwa partisipasi membuat keputusan mempunyai hubungan yang sangat baik dengan motivasi kerja.

3. Iklim Komunikasi Kepercayaan terhadap Motivasi Kerja

Peranan iklim komunikasi pada aspek kepercayaan pimpinan mempunyai hubungan yang sangat baik, apabila dikaitkan dengan motivasi kebutuhan fisiologis. Hal tersebut berdasarkan dengan adanya kepercayaan penuh dari pimpinan, sehingga membuat staf pengelola perpustakaan juga memberikan kepercayaannya.

4. Iklim Komunikasi Keterbukaan terhadap Motivasi Kerja

Peranan iklim komunikasi keterbukaan mempunyai hubungan yang sangat baik. Kaitannya dengan motivasi kebutuhan keamanan dan rasa aman. Keamanan dan rasa aman melihat bagaimana kondisi lingkungan fisik dan kondisi psikologis di lingkungan kerjanya. Setelah melihat intepretasi pada bab sebelumnya, keamanan dan rasa aman mempunyai hubungan yang cukup baik di UPT Perpustakaan UNISSULA.

5. Iklim Komunikasi Tujuan Kinerja Tinggi terhadap Motivasi Kerja

Tujuan kinerja tinggi dalam iklim komunikasi mempunyai hasil yang baik di UPT perpustakaan UNISSULA, setelah dikaitkan dengan motivasi kerja aspek aktualisasi diri, sebagian besar dari mereka mempunyai motivasi kerja yang cukup baik.

6. Dari hasil penelitian dapat ditemukan teori lain selain kelima aspek yang di kemukakan oleh Redding mengenai iklim komunikasi, aspek tersebut yaitu adanya aspek pengawasan dan koordinasi dari pimpinan. Karena keberadaan dan peran serta pimpinan di UPT Perpustakaan Universitas Islam

Sultan Agung dapat menumbuhkan motivasi kerja staf pengelola perpustakaan.

SARAN

Dari hasil temuan mengenai peranan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di UPT Perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung, dapat diberikan beberapa pertimbangan yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan motivasi kerja pengelola perpustakaan yaitu sebagai berikut:

1. Mengingat iklim komunikasi khususnya kepercayaan dan keterbukaan komunikasi ke atas dan ke bawah memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja staf pengelola perpustakaan, maka hal yang perlu dilakukan adalah menciptakan iklim komunikasi yang baik dalam suatu organisasi. Terlebih lagi karena pustakawan dan staf non pustakawan harus menghasilkan produktivitas yang tinggi, sehingga motivasi kerja perlu dipelihara dengan baik dengan cara memelihara iklim komunikasi yang disepakati oleh seluruh staf pengelola perpustakaan.

Usulan ini sesuai dengan teori motivasi dari Herzberg sebab teori ini mempertimbangkan keadaan di lingkungan kerja yang pada kenyataannya memang dibutuhkan oleh individu. Setiap individu yang bekerja pasti menginginkan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kebutuhan manusia bukan semata-mata hanya berorientasi pada materi namun juga lingkungan dalam mereka bekerja juga mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja.

2. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa kepercayaan dari pimpinan mempunyai signifikansi yang paling tinggi terhadap motivasi kerja staf pengelola perpustakaan. Oleh karena itu mempertahankan dan

meningkatkan kepercayaan seperti selalu memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karena hal itu dianggap sangat penting dan sangat diperlukan oleh seluruh staf pengelola perpustakaan.

3. Mengingat keterbukaan ke atas dan ke bawah mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi kerja, maka perlu memelihara dan mengembangkan keterbukaan komunikasi dua arah yaitu *top-down* dan *bottom-up*. Setiap strategi yang akan dilakukan selalu mempertimbangkan kepentingan dan keinginan staf pengelola perpustakaan.

4. Nampaknya komunikasi ke atas terutama dari staf non pustakawan lebih dibayangi rasa takut dan enggan, maka inisiatif komunikasi hendaknya datang dari pimpinan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien karena lancarnya komunikasi yang terjalin.

5. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa dukungan dari atasan mempunyai signifikansi yang paling rendah di UPT perpustakaan Universitas Islam Sultan Agung. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja staf pengelola perpustakaan maka pimpinan diharapkan dapat meningkatkan berbagai jenis dukungan seperti rasa *empathy* terhadap bawahan, memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan serta perhatian khusus seperti insentif tambahan yang sesuai dengan beban kerja staf pengelola perpustakaan. Karena hal tersebut dianggap penting dan sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi seluruh staf pengelola perpustakaan.

6. Pimpinan perpustakaan diharapkan dapat berperan serta dan ikut andil dalam setiap kegiatan yang dilakukan sebagai bentuk pengawasan kegiatan perpustakaan. Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga dan ninik widiyanti. 1990. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Cangara, Hafied. 2003. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Effendy, Onong Uchana. 1989. *Kamus Komunikasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____.1986. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: CV.Remaja Karya.
- Gisela, Hagemann. 1993. *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Terj. Feri Dwi Nugroho Jakarta: L.P.P.M.
- Goldhaber, Gerald M. 1990. *Organizational Communication*. Dubugue: Brown Publication.
- Ensiklopedia Nasional Indonesia. 1989. Jakarta: PT.Cipta Adi Pustaka.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kamus Bahasa Indonesia, 2001. Ed. 3. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moleong, J.Lexy. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Pace dan Don F. Faules. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Subagyo,P. Joko.2006. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta.
- Sulistyo – Basuki. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.
- _____.1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutarno, NS. 2006. *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sutrisno, Edy.2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.