

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN OGAN ILIR PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Untuk Mencapai Derajat Sarjana Strata 1 (S-1) Ilmu Komunikasi  
Konsentrasi: Hubungan Masyarakat**



**Diajukan Oleh:**

**ELFA ROSA**

**07031381722216**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2021**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF

**“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas  
Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Pada Masa  
Pandemi Covid-19”**

Skripsi  
Oleh :  
Elfa Rosa  
07031381722216

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 27 Desember 2021

Pembimbing :

1. Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si  
198411052008121003
2. Miftha Pratiwi, S.I.Kom., M.I.Kom  
199205312019032018

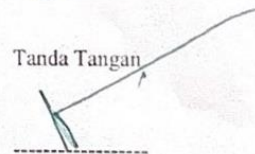

Penguji :

1. Dr. Andries Lionardo, S.IP, M.Si  
197905012002121005
2. Rindang Senja Andarini, S.I.Kom., M.Si  
198802112019032011

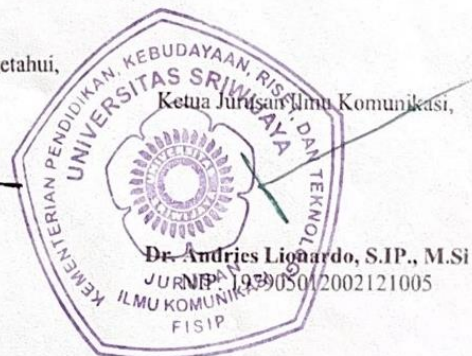
Tanda Tangan

  
-----  


Tanda Tangan

  
-----  


Mengetahui,



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elfa Rosa  
NIM : 07031381722216  
Tempat dan Tanggal Lahir : Inderalaya, 05 November 1998  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Komunikasi  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Pada Masa Pandemi Covid-19

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Inderalaya,  
Yang membuat pernyataan,



Elfa Rosa

NIM. 07031381722216

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah Swt. Karena atas berkat dan rahmat karunia-Nya sehingga saya dapat mengerjakan Proposal Skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN OGAN ILIR PADA MASA PANDEMI COVID-19”. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S-1 Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis sudah telah mendapat bantuan serta mendapat bimbingan dari banyak pihak. Penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan, bimbingan serta saran dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan Skripsi ini kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan serta kemudahan dalam setiap kesulitan dalam penyusunan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Andries Lionardo, S.IP.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan Bapak Faisal Nomaini, S.Sos.,M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si dan Ibu Miftha Pratiwi, S.I.Kom.,M.I.Kom. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan tenangnya untuk membimbing, serta memberikan saran dan masukan, memberi nasehat serta dukungan semangat kepada penulis.
5. Ibu Miftha Pratiwi, S.I.Kom.,M.I.Kom. selaku Dosen Pembimbing Akademik atas masukan dan perhatiannya selama masa perkuliahan
6. Seluruh Dosen Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mengajarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. Admin Ilmu Komunikasi Indralaya, Mbak Elvira Humairah serta seluruh jajaran staf jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Buya, Umi, Yukni, Kaknji, Aak, Yuk Citra, dan keluarga besar penulis atas dukungan dan doanya.
9. Muchlis atas perhatian, dukungan dan kesediaannya untuk mendengarkan keluhan penulis selama proses penyusunan Skripsi.
10. Dilla Helfira, Muhammad Syarkowi, Dwi Nur Atika, Nanda Fikiasari, Ahmad Zuhri, Jaka Sapazah atas dukungannya dan telah menghibur penulis selama proses penyusunan Skripsi.
11. Khairunnisa, Muhammad Chairil, Dita Arini Dewanti, Rian Hidayat atas semangatnya dan telah senantiasa membantu penulis.
12. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
13. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

14. Teman – teman Ilmu Komunikasi Kampus Indralaya angkatan 2017.

Dengan demikian, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan di iringi dengan do'a semoga apa yang telah diberikan mendapat imbalan yang baik dari Allah Swt. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini memiliki kekurangan baik materi maupun penyajian. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan Skripsi ini

Indralaya, Desember 2021

Elfa Rosa  
07031381722216

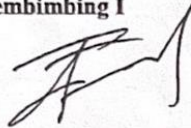


## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Pada Masa Pandemi Covid-19". Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat iklim organisasi dan tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori iklim organisasi yang dikembangkan oleh Pace dan Faules dan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif eksplanatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian variabel iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir berada pada tingkat tinggi. Pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir pada masa pandemi Covid-19 dengan nilai  $t = 7.544 > t_{tabel} = 2.214$ . Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,430 yang berarti iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 43%. Sedangkan 57% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Pegawai**

**Pembimbing I**



Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si.,  
NIP. 19841105 200812 1 003

**Pembimbing II**



Miftha Pratiwi, S.I.Kom., M.I.Kom.,  
NIP. 19920531 201903 2018

**Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Sriwijaya**



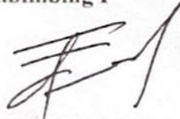
Dr. Andries Lionardo, S.Ip., M.Si.,  
NIP. 19790501 200212 1 005

## ABSTRACT

This research is entitled "The Influence of Organizational Climate on Work Motivation of Population and Civil Registration Service Employees of Ogan Ilir Regency during the Covid-19 Pandemic". This research aims at observing the levels of organizational climate and work motivation of employees at the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency and finding out whether there was an influence between the organizational climate on employees' work motivation and how much influence it had. The theories used in this research were the organizational climate theory developed by Pace and Faules and the work motivation theory proposed by Anwar Prabu Mangkunegara. The method applied was explanatory quantitative method. The technique of the data collection was conducted by distributing questionnaires to 55 respondents. The results of this research showed that the achievement level of the organizational climate variables and the work motivation of the Population and Civil Registration Office employees of Ogan Ilir Regency was at a high level. Further, there was a significant influence between the organizational climate on the work motivation of the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency during the Covid-19 pandemic with a value of  $t = 7.544 > t_{table} = 2.214$ . Based on the value of the coefficient of determination (R Square) obtained by 0.430, which means that the organizational climate contributed to work motivation by 43%. Meanwhile, the other 57% were influenced by other factors not examined in this research.

**Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Employees**

**Pembimbing I**



Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si.,  
NIP. 19841105 200812 1 003

**Pembimbing II**



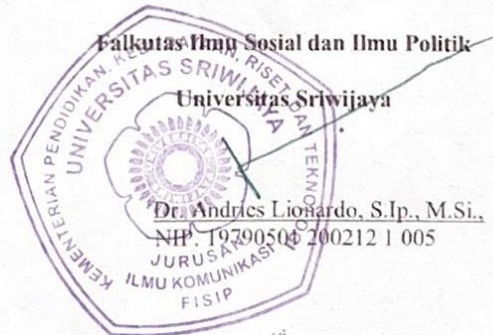
Mifttha Pratiwi, S.I.Kom., M.I.Kom.,  
NIP. 19920531 201903 2018

**Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi**

~~Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik~~

~~Universitas Sriwijaya~~

Dr. Andries Lionardo, S.Ip., M.Si.,  
NIP. 19790505 200212 1 005



vi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINILITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Konsep Komunikasi Organisasi .....	11
2.2 Konsep Iklim Organisasi .....	14
2.3 Konsep Motivasi Kerja.....	18
2.4 Kerangka Pemikiran .....	21
2.5 Hipotesis .....	25
2.6 Penelitian Terdahulu.....	25
<b>BAB III.....</b>	<b>28</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Desain Penelitian.....	28
3.2 Definisi Konsep.....	29
3.2.1 Komunikasi Organisasi .....	29



3.2.2 Iklim Organisasi .....	29
3.2.3 Motivasi Kerja .....	30
3.3 Definisi Operasional .....	31
3.4 Unit Analisis dan Unit Observasi .....	34
3.4.1 Unit Analisis .....	34
3.4.2 Unit Observasi .....	35
3.5 Data dan Sumber Data .....	35
3.5.1 Data .....	35
3.5.2 Sumber Data .....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6.1 Kuesioner .....	36
3.6.2 Studi Dokumentasi .....	37
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	37
3.7.1 Uji Validitas Data Penelitian .....	37
3.7.2 Uji Reliabilitas Data Penelitian .....	38
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.8.1 Uji Normalitas Data Penelitian .....	39
3.8.2 Uji Linearitas Data Penelitian .....	40
3.8.3 Uji Homogenitas Data Penelitian .....	40
3.9 Konversi Data Ordinal ke Data Interval .....	41
3.10 Teknik Analisis Data .....	41
3.10.1 Teknik Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	41
3.10.2 Teknik Analisis Deskriptif Eksplanatif .....	45
3.10 Uji Hipotesis .....	46

<b>BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ogan Ilir .....	48
4.2 Tugas dan Fungsi Disdukcapil Kabupaten Ogan Ilir .....	48
4.3 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir .....	50
<b>BAB V HASIL DAN ANALISIS .....</b>	<b>51</b>
5.1 Pengujian Instrumen Penelitian .....	51
5.1.1 Uji Validitas .....	51
5.1.2 Uji Reliabilitas.....	54
5.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
5.2.1 Uji Normalitas.....	55
5.2.2 Uji Linearitas.....	56
5.2.3 Uji Homogenitas .....	58
5.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
5.3.1 Jenis Kelamin .....	59
5.3.2 Usia Responden .....	59
5.3.3 Pendidikan Terakhir.....	60
5.3.4 Lama Bekerja .....	61
5.4 Analisis Deskriptif Iklim Organisasi .....	62
5.4.1 Dimensi Kepercayaan .....	63
5.4.2 Dimensi Pembuatan Keputusan Bersama .....	65
5.4.3 Dimensi Kejujuran.....	68
5.4.4 Dimensi Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah .....	70
5.4.5 Dimensi Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas .....	73
5.4.6 Dimensi Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi.....	76

5.4.7 Rekapitulasi Tingkat Pencapaian Keseluruhan Dimensi Iklim Organisasi	79
5.5 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja .....	82
5.5.1 Dimensi Tanggung Jawab .....	82
5.5.2 Dimensi Prestasi Kerja.....	85
5.5.3 Dimensi Peluang Untuk Maju. ....	88
5.5.4 Dimensi Pengakuan Atas Kinerja.....	91
5.5.5 Dimensi Pekerjaan Yang Menantang .....	94
5.5.6 Rekapitulasi Tingkat Pencapaian Keseluruhan Dimensi Motivasi Kerja	97
5.6 Distribusi Total Pencapaian Variabel .....	98
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>108</b>
6.1 Kesimpulan .....	108
6.2 Saran .....	110

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Persentasi Keterlambatan Penyelesaian Akte, KK, E-KTP Juli-Desember 2020 .....	6
Tabel 1. 2 Absensi Pegawai Juli-Desember 2020.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional .....	31
Tabel 3. 2 Nilai Skala Likert.....	37
Tabel 5. 1 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	52
Tabel 5. 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	53
Tabel 5. 3 Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi .....	54
Tabel 5. 4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 5. 5 Data Deskriptif Jenis Kelamin di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.....	59
Tabel 5. 6 Data Deskriptif Usia di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil ..	60
Tabel 5. 7 Data Deskriptif Pendidikan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.....	61
Tabel 5. 8 Data Deskriptif Lama Bekerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.....	62
Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Kepercayaan.....	63
Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Pembuatan Keputusan Bersama.....	66
Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Kejujuran.....	68
Tabel 5. 12 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah.....	71
Tabel 5. 13 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas .....	74



Tabel 5. 14 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi .....	77
Tabel 5. 15 Rekapitulasi Tingkat Pencapaian Dimensi-Dimensi Variabel Iklim Organisasi.....	79
Tabel 5. 16 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Tanggung Jawab.....	83
Tabel 5. 17 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Prestasi Kerja.....	86
Tabel 5. 18 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Peluang Untuk Maju .....	89
Tabel 5. 19 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Pengakuan Atas Kinerja	91
Tabel 5. 20 Distribusi Frekuensi Pencapaian Dimensi Pekerjaan Yang Menantang .....	94
Tabel 5. 21 Rekapitulasi Tingkat Pencapaian Dimensi-Dimensi Variabel Motivasi Kerja.....	95
Tabel 5. 22 Rekapitulasi Total Tingkat Pencapaian Variabel Iklim Organisasi ....	99
Tabel 5. 23 Rekapitulasi Total Tingkat Pencapaian Variabel Motivasi Kerja....	100
Tabel 5. 24 Kriteria Angka Korelasi R.....	102
Tabel 5. 25 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dengan SPSS Versi 25 .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1.....	56
Gambar 5.2.....	57
Gambar 5.3.....	58

## DAFTAR BAGAN

Bagan 1. 1 Grafik Histogram Hasil Kuesioner Pra Survei.....	8
Bagan 4. 1 Struktur Organisasi.....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk sosial yang sebagaimana dalam menjalani kehidupan membutuhkan komunikasi. Dengan menjalin komunikasi maka akan terjadi tindakan saat dua orang atau lebih dapat saling mempengaruhi atau dapat memiliki efek satu sama lain, sehingga akan menciptakan komunikasi satu arah atau dua arah bahkan lebih. Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain. Terdapat bentuk-bentuk komunikasi salah satunya yaitu komunikasi organisasi. Adapun definisi komunikasi organisasi menurut Kahn dan Robert Kahn dalam (Rohim, 2016) yang mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah arus pertukaran informasi dan simbol atau makna dari individu ke individu lain ataupun individu ke kelompok dalam suatu organisasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Organisasi membutuhkan komunikasi yang baik agar bagian-bagian dari organisasi tersebut dapat bekerja menurut ketentuannya serta tidak mengganggu bagian lainnya. Dengan adanya pola komunikasi dan proses yang merupakan sarana yang penting untuk mengarahkan kegiatan ke tujuan dan sasaran organisasi. Maka dari itu, dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi memiliki peranan sentral dalam mengembangkan organisasi tersebut. Untuk menciptakan organisasi yang baik dapat di dukung dengan adanya iklim organisasi di organisasi tersebut.

Dalam komunikasi organisasi terdapat iklim organisasi, iklim organisasi merupakan salah satu pengaruh yang sangat penting dalam produktivitas yang ada di organisasi karena iklim organisasi dapat mempengaruhi usaha organisasi. Menurut Wirawan menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi



secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2009). Maka dari itu dengan mengetahui tentang iklim organisasi kita dapat memahami apa yang dapat mendorong anggota untuk bersikap dengan cara yang lebih baik. Dengan adanya iklim organisasi ini maka keadaan yang diciptakan dalam organisasi ini dapat berjalan dengan kondusif. Hal ini mampu menciptakan motivasi kerja pada pegawai tersebut serta dapat menciptakan rasa solidaritas antar anggota organisasi.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota organisasi. Dengan terdapat motivasi kerja yang tinggi pada diri anggota organisasi maka akan sangat berpengaruh yang besar dengan usaha anggota tersebut dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Dapat dilihat dari seseorang yang mengharapkan sesuatu dan seberapa besarnya pengaruh motivasi kerja pegawai di suatu organisasi yang menjadikan sebuah keharusan bagi pemimpin atau kepala dinas tersebut untuk meningkatkan motivasi pegawai dan memberikan kinerja yang terbaik. Motivasi kerja yang dapat terpengaruhi oleh banyak hal yang menjadi salah satu komunikasi yang baik. Menurut Rajhans, bahwa komunikasi internal yang berperan sangat penting dalam melaksanakan semua motivasi yang ideal dalam organisasi (Rajhans, 2012). Dengan adanya komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kinerja di instansi. Menurut penjelasan Muchlas komunikasi yang membangkitkan motivasi dengan cara memberikan pemahaman kepada para pegawai hal-hal yang harus mereka lakukan, serta cara mereka perlu melakukannya, dan hal-hal yang dapat dikerjakan untuk meningkatkan kinerja mereka (Muchlas, 2012).

Adanya komunikasi yang efektif antara pegawai dapat menciptakan motivasi kerja yang dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi tetapi juga berdampak langsung dengan kinerja karyawan. Tomkins dan Cheney dalam Littlejohn dan Foss yang menjelaskan teori pengendalian organisasi sebagai menyatakan berkomunikasi dalam suatu organisasi dengan membangun beberapa kendali atas pegawai. Teori ini juga menjelaskan bahwa pegawai yang menggunakan komunikasi untuk mengontrol atas kinerja pegawai.

Dengan adanya iklim organisasi tidak hanya dapat melihat kinerja pegawai tersebut, namun juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya di organisasi tersebut. Maka dari itu, iklim organisasi menjadi peran yang sangat penting bagi pegawai dalam meningkatkan motivasi kerjanya (Littlejohn Stephen W. & Foss K. A., 2005).

Maka dari itu, pegawai yang telah mengerjakan pekerjaannya dengan baik apabila menerima kuantitas dan kualitas informasi yang dibutuhkan serta dapat bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya. Adanya keterkaitan antara komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai seperti yang dijelaskan oleh Speen menyatakan bahwa *“Companies can optimize employee performance by engaging in a continuing, organized program of: 1. Promotion, 2. Motivation, 3. Communication, 4. Recognition.”* (Perusahaan dapat mengoptimalkan bahwa kinerja karyawannya melalui program promosi, motivasi, komunikasi, dan pengakuan (Triana, 2016). Dari pernyataan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta mencapai tujuan dari organisasi tersebut, baik organisasi politik, perusahaan maupun instansi pemerintah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir adalah salah satu dari lembaga pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok yaitu bertujuan untuk melakukan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Maka dari itu pegawai dan tenaga kerja sukarela di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir dituntut agar lebih fokus dalam menciptakan pekerjaan yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan ilir salah satu instansi pemerintah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Namun dengan adanya pandemi Covid-19 menjadikan instansi ini untuk membatasi berhadapan langsung dengan masyarakat agar mencegah penularan virus Covid-19.

Pada awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yaitu corona virus (Covid-19). Diketahui, asal mula virus ini berasal dari Wuhan, Tiongkok. Ditemukan pada akhir Desember tahun 2019 hingga saat ini yang sudah dipastikan

terdapat kurang lebih 65 negara yang telah terjangkit virus corona ini. (Data WHO, 1 Maret 2020) (PDPI, 2020). Pada tanggal 11 Februari 2020, organisasi kesehatan dunia atau WHO (World Health Organization) memberi nama virus baru tersebut *Severe acute respiratory syndrome coronavirus-2* (SARS-CoV-2) dan nama virusnya yaitu Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Pada awalnya transmisi virus ini belum dapat ditentukan apakah dapat melalui antara manusia ke manusia. Jumlah kasus terus bertambah seiring berjalannya waktu. Menurut data WHO per tanggal 2 Maret 2020 jumlah penderita 90.308 terinfeksi Covid-19 (Organization, 2020)

Pandemi global Covid-19 melahirkan problematika baru bagi negara, khususnya mengenai bagaimana upaya negara untuk mencegah dan menghentikan penyebaran virus ini agar tidak semakin meluas. Dengan adanya pandemi global Covid-19 ini terdapat hambatan bagi masyarakat untuk bersosialisasi serta melakukan pekerjaan sehari-hari. Hal ini berdampak bagi makhluk sosial untuk berkomunikasi antar sesama, bahkan pendapatan dalam negeri mengalami penurunan. Hal ini disampaikan oleh Wibowo Hadiwardoyo berdasarkan hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa kerugian entitas usaha yang dialami karena hilangnya pendapatan, adanya dana darurat dan lain-lain. Sementara itu kerugian individu yaitu hilangnya pekerjaan bagi beberapa orang yang mengalami PHK, adanya pengeluaran ekstra dan darurat (Hadiwardoyo, 2020).

Dengan adanya permasalahan diatas, cara pemerintah Indonesia mengatasi anjloknya pendapatan perekonomian yang dikarenakan oleh pandemi Covid-19, yaitu dengan cara menerapkan *new normal*. *New normal* merupakan suatu kondisi masyarakat kembali melakukan kegiatan dan beraktivitas seperti biasa namun dengan kondisi yang baru. Masyarakat diwajibkan untuk melakukan protokol kesehatan dalam beraktivitas diluar rumah yaitu dengan menggunakan masker, menjaga jarak, serta selalu cuci tangan sebelum melakukan kegiatan. *New normal* ini juga telah diterapkan oleh pemerintah hal ini menjadi tatanan baru untuk produktivitas pelayanan publik yang aman dan nyaman pada masa pandemi Covid-19. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir memiliki solusi untuk mengatasi penyebaran virus Covid-19

yaitu dengan cara melakukan pelayanan publik secara online, hal ini bertujuan untuk membatasi kontak langsung antara pegawai dengan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Di Masa Pandemi Covid-19. Adapun alasan penulis atas pemilihan judul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai pada Kepala Seksi Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Ibu Khosyiah, S.Sos yang menyatakan bahwa terdapat banyaknya keluhan terhadap instansi dalam pembuatan Akta Kelahiran, KK (Kartu Keluarga), E-KTP (elektronik kartu tanda penduduk) serta surat-surat kependudukan lainnya. Hal ini dapat terjadi dengan adanya wabah penyakit virus corona (COVID-19) sebagai pandemi global.

Adapun Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pembuatan surat- surat kependudukan yang telah ditetapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu sebagai berikut: 1) Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pembuatan Akte Kelahiran dan KK (Kartu Keluarga) yang membutuhkan 3 hari kerja, namun realisasinya membutuhkan waktu lebih dari 3 hari bahkan lebih dari 7 hari kerja, 2) Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pembuatan E-KTP (elektronik kartu tanda penduduk) yang membutuhkan waktu 14 hari kerja, namun realisasinya membutuhkan waktu lebih dari 14 hari kerja. Pada era pandemi Covid-19 terdapat beberapa hambatan yang mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan yang dapat dilihat dari keterlambatannya dalam penyelesaian pembuatan Akte Kelahiran, KK (Kartu Keluarga), dan E-KTP di bawah ini:



**Tabel 1. 1**  
**Data Persentasi Keterlambatan Penyelesaian Akte, KK, E-KTP**  
**Juli-Desember 2020**

<b>Bulan</b>	<b>E-KTP (%)</b>	<b>KK (%)</b>	<b>Akte (%)</b>
Juli	12,8	14,5	13,6
Agustus	26,6	15,8	15,4
September	20,2	16,1	20,3
Oktober	8,9	16,2	15,7
November	12	17,6	15,6
Desember	35	19,5	19,1

*Sumber : Data di olah oleh Penulis*

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa keterlambatan yang dialami dalam penyelesaian pembuatan Akte Kelahiran, KK, dan E-KTP pada bulan Juli ke September mengalami kenaikan persentase dan mengalami penurunan kembali pada bulan Oktober, sedangkan pada bulan berikutnya Oktober-Desember mengalami peningkatan persentase penyelesaian pelayanan pembuatan Akte Kelahiran, KK (Kartu Keluarga), dan E-KTP (elektronik kartu tanda penduduk). Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal dan target yang dicapai dari bulan Juli-Desember 2020 mengalami penurunan yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Pada masa pandemi Covid-19 saat ini, pemerintah daerah Kabupaten Ogan Ilir menerapkan kebijakan baru yaitu sistem kerja secara bergantian yaitu dengan mengurangi 50% pegawai yang bekerja dalam satu hari. Dengan cara membuat jadwal piket yaitu menerapkan sistem kerja secara bergantian yang bertujuan untuk meminimalisir penularan wabah penyakit virus corona (COVID-19). Maka kondisi seperti ini membuat para pegawai kurang dalam berkomunikasi antara pegawai. Dan hal ini membuat para pegawai sering terjadi *miss communication* dan menimbulkan perseteruan yang sulit diselesaikan yang menyangkut adanya perbedaan pendapat yang ada dari sejumlah pegawai. Hasil wawancara penulis berikutnya yaitu dengan Staf

Bidang Kesekretariatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir yaitu ibu Metrianti yang menyatakan bahwa masih adanya pegawai yang melakukan beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan disiplin kerja sehingga membutuhkan motivasi kerja pegawai.

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Pegawai**  
**Juli-Desember 2020**

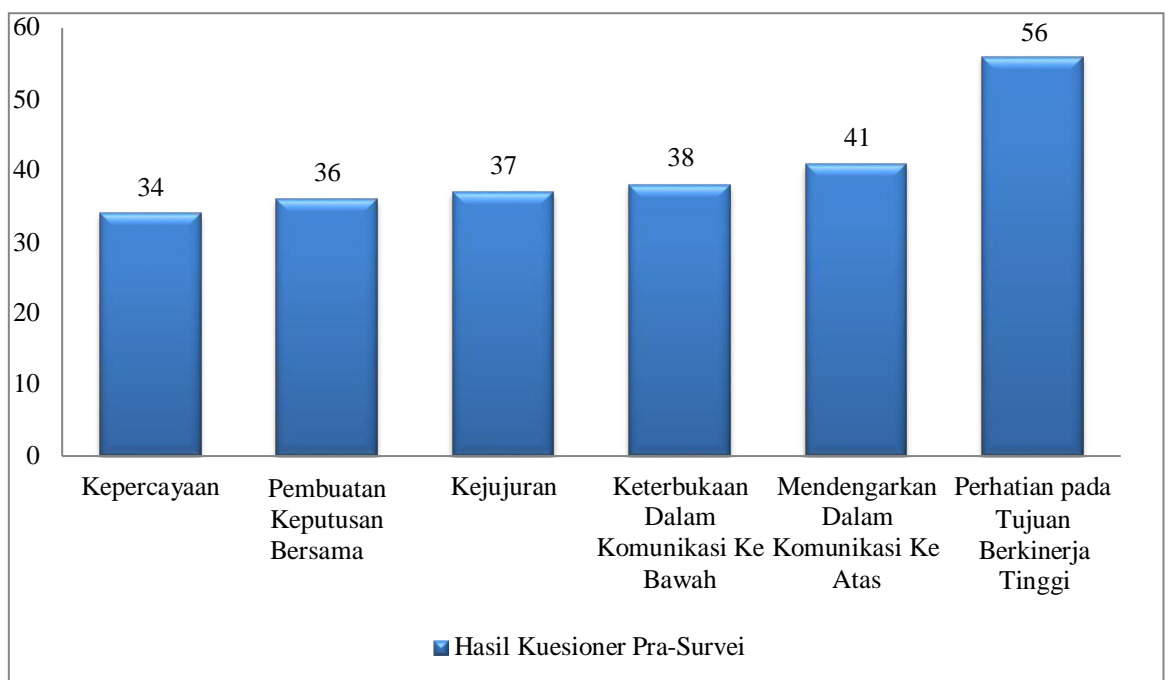
<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Cuti</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>	<b>Total</b>
<b>Juli</b>	3	3	-	1	7
<b>Agustus</b>	1	2	2	2	7
<b>September</b>	3	-	4	1	8
<b>Oktober</b>	2	3	-	-	5
<b>November</b>	5	4	1	2	12
<b>Desember</b>	6	4	3	3	16

*Sumber: Bidang Kesekretariatan Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.*

Dari tabel 1.2 di atas terlihat bahwa absensi dari bulan Juli hingga Desember 2020 telah mengalami kenaikan walaupun pernah mengalami penurunan pada bulan Oktober. Dengan hal ini, pegawai yang berhalangan hadir ke kantor tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara optimal. Berdasarkan yang telah dijelaskan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai iklim organisasi yang berpengaruh dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir, peneliti melakukan pra survei dengan cara menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai iklim organisasi kepada 20 pegawai.

Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut mendapatkan perolehan data hasil pra-survei yang dapat dilihat bahwa hasil kuisisioner pra-survei iklim organisasi yang

terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir yang secara garis besar belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hasil data kuisisioner pra-survei menyatakan kepercayaan dengan 34% yang memiliki presentase paling rendah sehingga menunjukkan dimensi kepercayaan masih rendah yang dirasakan oleh pegawai. Untuk lebih jelasnya hasil kuisisioner pra survei mengenai iklim organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir dapat dilihat dalam gambar diagram sebagai berikut:



**Bagan 1. 1 Grafik Histogram Hasil Kuesioner Pra Survei**

Dengan adanya permasalahan diatas, dapat diketahui bahwa kurangnya komunikasi antar pegawai yang berbeda pendapat dapat menimbulkan kesenjangan. Adapun peran komunikasi sangat berpengaruh dalam hal ini karena kenyamanan pegawai dalam berkerja sangat penting. Komunikasi organisasi menjadi peran penting dalam suatu lembaga pemerintah daerah karena sistem aliran yang ada di komunikasi

organisasi dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai dan menghubungkan pegawai yang agar menciptakan rasa *mutual understanding*.

Maka dari permasalahan-permasalahan diatas, penulis tertarik untuk memilih judul **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Pada Masa Pandemi Covid-19.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat iklim organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

## **1.4 Manfaat Penelitian**



#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan sarana pembelajaran lebih lanjut sebagai suatu karya ilmiah yang dapat membantu di bidang komunikasi, khususnya konsentrasi hubungan masyarakat agar dapat menjadi bahan tinjauan mengenai komunikasi organisasi yang lebih spesifiknya adanya keterhubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dengan adanya hasil dari penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Terutama bagi Kepala Dinas agar dapat mengkoordinasi para pegawai untuk melaksanakan kinerja yang baik serta dapat menjadi bahan evaluasi bagi Kepala Dinas maupun pegawai dan dapat menciptakan komunikasi organisasi yang efektif pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H. U. (2013). *Pengantar Statistika*. Yogyakarta: Edisi Kedua.
- Bayu Fadillah, H. D. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Mencer Semarang. *Dipenogoro Jurnal Of Social And Politic*, 1-9.
- Brown SP, L. T. (1996). A New Look at Psychlogical Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Perfomance. *Journal of Applied Psychology*, 81:358-368.
- Cresswell. (2010). *Research Design - Pendekatan Kualitatif, Kuantitaif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cresswell. (2010). *Research Design - Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cresswell. (2010). *Research Design - Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dukalang, N. S. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linear Berganda. *ambura Kournal of Mathematics*, 45-53.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Dsiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*, Vol. 1 No.2, 45.
- Hadiwardoyo. (2020). Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19. *Baskara Journal of Bussiness and Enterpreneurship*, 2(2), 83-92.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iilir, D. K. (2021). *Laporan Kinerja Pegawai*.
- Kriyantono. (2010). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prada Media Group.
- Kriyantono. (2012). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis, Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.

- Kusasi, M. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Dan Kepuasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman, Vol.1 No.2*, 105.
- Littlejohn Stephen W. & Foss, K. A. (2005). *Teori Komunikasi Manusia delapan*. Edisi New Mexico: Albuquerque.
- Littlejohn Stephen W. & Foss, K. a. (2009). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Humanika.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah.
- Moekijat. (1991). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: PT. Alumni.
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cet.XIV Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Organization, W. H. (2020). Statement on the second meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Commite regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV).
- Pace R. Wayne, F. D. (2018). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rajhans, K. (2012). Komunikasi Organisasi yang Efektif Kunci Bagi Karyawan Motivasi dan Kinerja. *Tinjauan Manajemen Interscience (Online) Vol.2 Issue 2*, 81-85.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: STMT Trisakti Press.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- Rohim, S. (2016). *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruslan. (2013). *Metode Penelitian Public Relations & Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela. (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Administrasi , Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela. (2019). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner L.J, d. C. (1996). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stringer, R. (2002). *Leadership an Organization Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualittatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, S. (2007). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung : Refika Aditama.
- Tresnanti, R. &. (2007). *Metodelogi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Triana, A. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel gadjah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB,35(2)*, 86-93.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Wirawan. (2009). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana. (2020). Corona Virus Diseases (Covid-19). *Volume 2, Nomor 1*, 187-192.