

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA REPORTER  
BERITA BATIK TV PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
dalam Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam



Oleh:

**MUHAMMAD BAGUS FIKRI NADHA**  
**NIM. 2042116032**

**PROGRAM STUDI S1 KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2023**

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA REPORTER  
BERITA BATIK TV PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
dalam Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam



Oleh:

**MUHAMMAD BAGUS FIKRI NADHA**  
**NIM. 2042116032**

**PROGRAM STUDI S1 KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
2023**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD BAGUS FIKRI NADHA**

NIM : **2042116032**

Judul : **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA REPORTER BERITA BATIK  
TV PEKALONGAN**

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, Juli 2023

Yang Menvatakan



MUHAMMAD BAGUS FIKRI NADHA  
NIM. 2042116032

## NOTA PEMBIMBING

**Teddy Dyatmika, S.Pd., M.I.Kom**

Jl. Raya Karanganyar No 40 RT 01 RW 02 Kecamatan Dukuhturi Kab. Tegal

Lamp : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi a.n Muhammad Bagus Fikri Nadha

Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

c.q Ketua Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

di –

### **Pekalongan**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi saudara:

Nama : MUHAMMAD BAGUS FIKRI NADHA  
NIM : 2042116032  
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Judul : **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA REPORTER  
BERITA BATIK TV KOTA PEKALONGAN**

Dengan permohonan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Pekalongan, 26 Juli 2023

Pembimbing



**Teddy Dyatmika, S.Pd., M.I.Kom**  
**NIP. 198702132019031003**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161  
Website: [fuad.uingusdur.ac.id](http://fuad.uingusdur.ac.id) | Email : [fuad@uingusdur.ac.id](mailto:fuad@uingusdur.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri  
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **MUHAMMAD BAGUS FIKRI NADHA**  
NIM : **2042116032**  
Judul Skripsi : **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
REPORTER BERITA BATIK TV PEKALONGAN**

yang telah diujikan pada Hari Rabu, 05 Juli 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta  
diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
dalam Ilmu Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Dewan Penguji

**Penguji I**

**Prof. Dr. H. Sam'ani, M.Ag.**  
**NIP. 197305051999031002**

**Penguji II**

**Ahmad Hidayatullah, M.Sos.**  
**NIP. 199003102019031013**

Pekalongan, 06 Juli 2023

Disahkan Oleh

**Dekan**



**Prof. Dr. H. Sam'ani, M.Ag.**  
**NIP. 197305051999031002**

## PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang tecinta, akhirnya Skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat di buat dan selesai pada waktunya.
2. Bapak M. Zahid dan ibunda Istiqomah yang telah memberikan dukungan moril maupun material serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lanjutan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang tercapai dari orang tua.
3. Adik saya dan Kakak saya tercinta Banun Soraya Rosidah dan Ayu Nabila yang selalu memberi do'a semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman nongkrongku yang telah memberikan motivasinya dan memberikan semangat
5. Mantan pacar saya yang sekarang menjadi kaprodi UMBY sudah 5 tahun LDR yang telah membuatku menangis dibulan mei-juni 2023 dan menjadikanku untuk bersemangat, menata karir dan membuktikan bahwa saya bisa lebih sukses mapan.

## MOTTO

### ***SEMANGAT***

Malamku ditemani kelelahan, pagiku dibangunkan oleh kebutuhan, rasanya sudah ingin tumbang, tapi bahu terus dipaksa berjuang untuk membuktikan ke dia,  
Semangat ya badan, maaf dipaksa untuk kuat



## ABSTRAK

Bagus Fikri Nadha, Muhammad. 2023. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Reporter Berita Batik TV Pekalongan*. Skripsi Jurusan Komunikasi Penyiaran dan Islam UIN Pekalongan.

Pembimbing : Teddy Dyatmika, S.Pd., M.I.Kom

**Kata Kunci : Pengaruh Iklim Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Reporter**

Iklim komunikasi adalah gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim yang baik dalam organisasi akan menciptakan komunikasi yang bersahabat dan baik. Dan sebaliknya, iklim yang buruk akan menciptakan komunikasi organisasi yang tidak bersahabat. Salah satu hal yang ingin dicapai ketika iklim komunikasi menjadi baik yaitu peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan akan diukur menggunakan enam indikator yaitu Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision, dan Interpersonal impact. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut: bagaimana iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalonga, bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan, bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

Pada penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field research*) dan pendekatan kuantitatif. Adapun data yang digunakan meliputi angket, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu dengan cara analisis korelasi.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim Puja dan Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan sahabatnya. Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran skripsi ini, baik berupa dorongan moril maupun materil. Karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Di samping itu, izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada

1. Bapak Prof. Dr. H. Sam'ani, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuludin, Adab dan Dakwah
2. Ibu Vyki Mazaya, M.S.I selaku Ketua Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam
3. Bapak Teddy Dyatmika, S.Pd., M.S.Kom selaku Sekertaris Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam
4. Bapak Teddy Dyatmika, S.Pd., M.S.Kom selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu serta ketabahan dan kesabarannya dalam membimbing dan memberi petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Misbakhudin, Lc., M.Ag selaku dosen wali UIN Pekalongan
6. Seluruh dosen UIN Pekalongan, yang dengan ikhlas dan penuh kesabaran dalam mendidik serta memberikan pengajaran kepada penulis sampai selesainya tugas studi.

7. Kedua orang tua tercinta yang telah mengasuh dan merawatku dengan baik dan ponakan ku tercinta yang selalu membawa keceriaan dan ceriwis.
8. Teman nongkrongku yang telah memberikan motivasinya
9. Mantan pacar saya yang sekarang menjadi kaprodi UMBY sudah 5 tahun LDR yang telah membuatku menangis dibulan mei,juni 2023 dan menjadikanku untuk bersemangat ,menata karir dan membuktikan bahwa saya bisa lebih sukses mapan.

Penulis tak dapat membalas dengan apapun atas semua kebaikan yang telah diberikan oleh semua dosen, orang tua, teman-teman. Semoga Rabb Seru Sekalian Alam yang akan memberikan imbalan yang setimpal atas semua jasa mereka.

Akhirnya, penulis mengakui bahwa segala kebenaran yang ada dalam skripsi ini hanyalah berasal dari hidayah dan inayah Allah SWT, dan segala kekurangan yang ada dalam skripsi ini hanyalah berasal dari penulis semata. Mudah-mudahan skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi yang mau membaca dan terutama bagi penulis sendiri. Aminn.

Pekalongan, Juli 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Tinjauan Pustaka .....	9
F. Kerangka Berfikir .....	18
G. Metode Penelitian .....	18
H. Sistematika Pembahasan .....	19

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Iklim Komunikasi Organisasi .....	32
1. Pengertian Komunikasi Organisasi .....	32
2. Pengertian Iklim Organisasi .....	32
3. Iklim Komunikasi Organisasi.....	37
4. Motivasi Kerja .....	44
5. Pengertian Kinerja Karyawan .....	45

## **BAB III GAMBARAN UMUM BATIK TV PEKALONGAN**

A. Gambaran Umum Batik TV Pekalongan .....	54
1. Gambaran Umum Batik TV Pekalongan.....	54
2. Uji Instrument Penelitian .....	57
3. Uji Asumsi Klasik .....	61
4. Uji Hipotesis .....	63

## **BAB IV HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	66
B. Analisis Data .....	76
C. Pembahasan .....	84

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	86
B. Saran .....	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Islam ialah kepercayaan yang menjelaskan tuntunan dalam segala aspek kehidupan, yaitu terkait manusia dengan Tuhannya juga manusia dengan makhluk Tuhan. Hal tersebut merupakan penerapan Islam secara menyeluruh. Penerapan Islam secara menyeluruh dimaknai dengan pelaksanaan Islam dengan keseluruhan, tidak hanya dilaksanakan secara parsial, namun semua hal yang berhubungan dengan kehidupan sebaiknya didasari dengan Islam. Mengamalkan Islam dengan menyeluruh artinya mendasari Islam untuk pedoman hidup, bukan hanya pedoman bagi hubungan antara manusia dengan Tuhan.<sup>1</sup>

Salah satu amalan yang memiliki nilai yang tinggi dan mulia dalam Islam adalah bekerja. Semua kegiatan yang menjadi landasan setiap kebesaran dan jalan menuju kesuksesan yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan jasmani dan rohani, serta berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang gemilang sebagai wujud ketakwaan pada Allah SWT.<sup>1</sup>

Pada Al-Qur'an semua umat Islam wajib untuk bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekundernya. Selain itu umat Islam perlu mengamalkan yang dipelajari dalam Al'Qur'an, seperti: al-A'mal, as-San'u, al-Fi'il, al-Kasbu, dan as-Sa'yun. Adapun ayat Al-Qur'an dan Hadis yang menerangkan mengenai dunia kerja, yaitu:

---

<sup>1</sup>Tasmara, T. *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press,2002).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

”Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulullah dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui ghaib dan yang nyata, diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Menurut Quraish Shihab mengenai konsep bekerja dalam Islam dalam kitab tafsir Al-Misbah yang berbunyi: “Bekerjalah kamu, karena Allah SWT dengan tujuan amal shaleh dan bermanfaat, untuk diri sendiri ataupun orang lain, Allah SWT melihat, menilai serta memberi ganjaran amal kepada kamu”.

Lembaga penyiaran televisi harus memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, seiring berjalannya waktu terkadang situasi organisasi yang berubah bisa mempengaruhi ritme kerja yang dipertahankan sebelumnya dan berdampak pada efisiensi organisasi. Perubahan ini dapat dijelaskan dengan perubahan struktural yang mempengaruhi organisasi seperti perubahan penggunaan teknologi informasi atau perubahan kepemimpinan seperti dua sistem stasiun televisi dengan nama baru dalam satu organisasi. Masalah dengan perubahan peraturan yang dapat mengurangi kepatuhan terhadap peraturan adalah kekhawatiran bahwa penerapan perubahan ini mungkin gagal. Masalah lainnya adalah ketidakpercayaan terhadap perubahan menyebabkan penolakan oleh anggota organisasi berakibat menurunnya

efektivitas organisasi. Oleh sebab itu, perlu usaha yang giat bagi seluruh anggota organisasi di stasiun TV untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Perjanjian organisasi merupakan kunci berlangsungnya hidup suatu organisasi. Para anggota organisasi berjanji untuk organisasi mereka bekerja sangat keras untuk memastikan keberhasilan organisasi. Sehingga, pemimpin organisasi harus mempunyai cara yang benar supaya terdorong partisipasi setiap orang dalam organisasi. Komitmen merupakan faktor pendorong penting untuk mengubah struktur identitas suatu anggota karena mereka mengembangkan keinginan untuk berpartisipasi dan berintegrasi dengan organisasi dan dengan demikian menikmati berada di dalam organisasi. Merupakan tanggung jawab manajemen untuk memastikan bahwa kondisi timbal balik serta perilaku positif yang bisa memotivasi karyawan serta mendorong suatu koalisi. Motivasi yang bersifat positif bisa tercipta melewati keterbukaan yang dapat menimbulkan tantangan untuk mendukung keyakinan serta akuntabilitas karyawan sehingga bersedia menciptakan koalisi antar karyawan untuk meningkatkan performa yang baik.<sup>3</sup>

Pencapaian tujuan organisasi memerlukan suasana komunikasi yang bisa menjadi hubungan, mengatur dan memajukan organisasi yang berkaitan dengan struktur serta operasional organisasi. Pada hubungan antar anggota, informasi dan organisasi juga budaya dalam organisasi. Dalam memainkan iklim suatu organisasi, menggunakan komunikasi sebagai platform untuk organisasi manusia dalam suatu kelompok. Maksud dari iklim ialah suasana ketika bekerja

yang menimbulkan berbagai reaksi positif dan negatif melalui pengaruh internal dan eksternal.

Komunikasi yang baik dapat mengubah hal penting di sebuah organisasi. Komunikasi pada organisasi berperan penting dan diperlukan dikarenakan pada proses komunikasi diperlukan adanya saling transfer informasi dan gagasan antar anggota organisasi guna menggapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi dalam organisasi hakekatnya ialah kegiatan internal organisasi. Komunikasi ini muncul dikarenakan proses dalam menyampaikan pesan normal dan informal yang terjadi di koneksi luas dan bukan dalam komunikasi yang berkelompok. Apabila dalam menyampaikan pesan antara karyawan sama atasan atau sebaliknya pada interaksi itu bisa menyebabkan respon yang baik, maka dapat menghasilkan hubungan dan pengembangan organisasi yang bagus di Batik TV Pekalongan.

Dalam kajian tentang manajemen komunikasi, komitmen dalam organisasi bisa dibentuk dari lingkungan itu sendiri. Lingkungan komunikasi melihat cara karyawan mengalami komunikasi dan perlakuan dari atasan dengan karyawan, serta hubungan dengan komunikasi, sikap juga pemahaman berkembang antar rekan kerja. Untuk mengukur lingkungan komunikasi organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan enam faktor lingkungan komunikasi, yaitu (1) kepercayaan dalam pengambilan keputusan bersama, (2) kejujuran, (3) terbuka untuk komunikasi ke bawah, (4) mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan (5) peduli tentang tujuan kinerja tinggi. Lingkungan komunikasi dalam organisasi kondusif bisa mendorong prestasi kerja yang bagus, hakekatnya komunikasi

merupakan acuan apakah suasana, suasana itu menguntungkan atau tidak untuk mempengaruhi prestasi kerja anggota, supaya tidak ada dampak negatif (kesalahpahaman). saat berkomunikasi dengan individu lain.

Hubungan saling percaya antar karyawan merupakan tingkat kepercayaan yang dimiliki karyawan pada organisasi gilirannya bisa menimbulkan perjanjian terhadap organisasi.<sup>2</sup> Saling percaya dan otoritas dalam hubungan manajer-karyawan sangat penting di tempat kerja, karena prevalensi kekuatan koersif, keengganan untuk mendengarkan, kurangnya dukungan empati, dan kurangnya pengaruh empati pada persepsi karyawan.

Hubungan antara dukungan dan komitmen organisasi secara empiris menunjukkan dukungan dalam organisasi dirasakan oleh anggota dipengaruhi oleh komitmen organisasi mereka. Dukungan tersebut diharapkan diukur dari skala mencakup sudut pandang karyawan terhadap penilaian dalam organisasi atas keikutsertaan mereka (kontribusi mereka terhadap organisasi, kinerja) terhadap organisasi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya dari sudut pandang manajer. bingkai tampilan.<sup>3</sup>

Tenaga kerja yang berkualitas adalah modal mendasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja terampil dapat menciptakan pekerjaan efektif juga efisien sesuai tujuan. Karyawan adalah sumber terpenting untuk perusahaan atau

---

<sup>2</sup> Tan, H., & Lim, A. (2009). *Trust in Coworkers and Trust in Organizations*. *The Journal of Psychology*, 143(1), hlm. 45–66. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.45-66>

<sup>3</sup> Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). *The Relationship between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment*. *Human Resource Quarterly*, 12(3), hlm. 285–300.

pemerintah dikarenakan manusia memiliki potensi, energi kreativitas tinggi, sehingga perusahaan membutuhkan mereka dalam meraih tujuannya.

Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karena orang yang mempunyai motivasi cukup tinggi untuk bekerja akan berusaha sebaik mungkin menciptakan kerja baik dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memotivasi seseorang berhubungan sama tingkat perjanjian seseorang dengan pekerjaannya untuk menggapai visi perusahaan. Tenaga kerja memiliki motivasi kerja rendah atau menurun, tidak berkomitmen dalam melakukan/menyelesaikan pekerjaan. Karyawan ini termasuk mereka kurang semangat ataupun motivasi. Pada hakekatnya yang akan membuat tenaga kerja menurunnya motivasi ialah keadaan pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap orang membutuhkan motivasi karena tanpa motivasi tidak mungkin berkembang lebih baik dan tidak ada tujuan tertentu. Motivasi Kerja Menurut Islam, Al-Qur'an menekankan kerja dan menjelaskan manusia diciptakan untuk bekerja keras. Dalam firman Allah SWT surat al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Bisa dilihat terdapat motivasi yang menjadi landasan utama, yaitu keinginan kuat untuk mencukupi kebutuhan disertai dengan mencari rahmat Allah SWT. Carilah rahmat Allah SWT bukan berdiam diri, namun berusaha

serta bekerja guna mencari nafkah yang cukup, agar memiliki hidup di dunia serta akhirat yang seimbang. Pada hakekatnya, jika kita bekerja keras sepanjang hidup kita, kita selalu berharap akan dipuaskan oleh Allah SWT. Rasulullah SAW bekerja keras untuk bertahan hidup dengan beternak dan berdagang. Hal ini menjadi contoh bagi umatnya dalam bekerja untuk menyelamatkan manusia di samping memanfaatkan usia untuk menyembah Allah SWT<sup>4</sup>

Kinerja adalah bentuk karya dihasilkan seseorang. Kinerja berfungsi untuk penilaian ataupun evaluasi serta merupakan suatu yang menjadi kekuatan yang mempengaruhi sikap karyawan di tempat kerja. Fungsi evaluasi kinerja adalah guna motivasi karyawan untuk menggapai tujuan organisasi serta mematuhi peraturan yang sudah ditentukan, untuk menghasilkan tindakan baik.

Berdasarkan pengertian di atas, jadi kinerjanya ialah hasil yang telah dicapai karyawan dari standar berlaku terhadap pekerjaan yang dilakukan pada suatu tahap ataupun terhadap pekerjaan yang dilakukan dan karyawan pada waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja di suatu organisasi dimana terdapat seseorang ataupun sekelompok orang mencerminkan kinerja SDM yang terlibat. Terdapat enam item pada evaluasi kinerja sebagai berikut: (1) kualitas (2) kuantitas (3) ketepatan waktu (4) efektivitas biaya (5) perlu adanya pengawasan (6) menjaga harga diri dan nama baik.<sup>5</sup>

Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu ingin meningkatkan kapasitas karyawan agar dapat bekerja secara efektif. Keberhasilan organisasi tergantung

---

<sup>4</sup> <http://zukhrufarisma.wordpress.com/2010/08/30/motivasi-dan-kinerja-bab-2/>

<sup>5</sup> Sutrisno, Edi. *Komunikasi dalam Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2009).

pada faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan komunikasi pada organisasi serta motivasi terhadap prestasi kerja karyawan reporter berita Batik TV Pekalongan.

Dari latar belakang tersebut, penulis menentukan agar meneliti bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisasi, motivasi dan kinerja dengan mengangkat judul **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA REPORTER BERITA BATIK TV PEKALONGAN.**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan?
3. Bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini agar mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

### **D. Kegunaan Penulisan**

1. Manfaat teoritis : Dari penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi yang bermanfaat terhadap perusahaan atau Batik TV Pekalongan, yaitu mampu

meningkatkan iklim komunikasi terkait dengan kajian komunikasi dalam organisasi.

2. Manfaat praktis : Dari penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan dapat memberikan masukan kepada Pimpinan Batik TV Pekalongan untuk memperhatikan iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja kepada karyawannya, agar produktivitas kinerja karyawannya meningkat.

## **E. Tinjauan Pustaka**

### **1. Analisis Teori**

#### **a. Teori Budaya Organisasi**

##### **1) Definisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi terdiri atas beberapa dimensi, yaitu keyakinan, norma, nilai, dan sistem yang merupakan karakteristik utama atau landasan bagi individu maupun kelompok untuk bersinergi dalam satu organisasi menurut Syamsir Torang.<sup>6</sup>

Armstrong di Nevizond Chatab menjelaskan budaya pada organisasi sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, sikap, serta asumsi yang tidak diungkapkan, tetapi membentuk bagaimana seseorang berperilaku serta menyelesaikan suatu hal di organisasi.<sup>6</sup> Keyakinan, nilai, dan norma ini digunakan sebagai panduan perilaku anggota supaya mengatasi suatu masalah koping eksternal maupun internal.

---

<sup>6</sup> Nevizond Chatab. *Profil Budaya Organisasi*. (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 10.

Stephen P. Robbin berpendapat bahwa budaya dalam organisasi itu mengacu pada sistem secara bersama di antara anggota pada organisasi menjadi beda satu organisasi dengan organisasi lain. Sistem ini adalah fitur penting yang dihormati pada organisasi.<sup>7</sup>

Beberapa pendapat itu bisa dikatakan budaya dalam organisasi ialah suatu sistem yang dianut oleh seluruh pihak atau anggota dalam organisasi yang menjadikan karakteristik organisasi tersebut sebagai daya pembeda.

## 2) Elemen Budaya Organisasi

Unsur-unsur budaya organisasi ialah ada dua unsur utama, yakni faktor idealis dan faktor behavioural.

### a) Elemen Idealistik

Unsur idealis merupakan salah satu menjadi ideologi suatu organisasi tidak gampang berubah, sekalipun organisasi berkembang serta beradaptasi di lingkungan.

### b) Elemen Behavioural

Ini berwujud bentuk sikap sehari-hari anggota organisasi serta dalam bentuk desain serta arsitektur organisasi.<sup>8</sup>

## 3) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Moh. Pabundu Tika pada buku *Organizational Behaviour* karya Stephen P. Robbins yakni:

---

<sup>7</sup> Badeni. *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. (bandung: Alfabeta, 2013). hlm, 223.

<sup>8</sup> Siswanto, M.Si dan Drs. Agus Sucipto. *Teori & Perilaku Organisasi*. (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 143

- a) Mainkan peran menetapkan batasan.
- b) Memberikan rasa identitas kepada para anggota organisasi.
- c) Memfasilitasi munculnya komitmen yang luas dari kepentingan diri sendiri.
- d) Meningkatkan stabilitas sistem sosial dikarenakan sebagai perekat sosial yang memungkinkan organisasi tetap bersatu.
- e) Merupakan mekanisme yang mengendalikan serga menjadi rasional dalam memandu juga membentuk perilaku pegawai.<sup>9</sup>

#### 4) Ciri-ciri Budaya Organisasi

Tn. Pabundu Tika dalam Stephen P. Robbins mengatakan bahwa ada 10 ciri budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Inisiatif pribadi
- b) Ambil risiko
- c) Ringkasan
- d) Integrasi
- e) Dukungan manajemen
- f) Kontrol Identitas
- g) Sistem penghargaan
- h) Tahan konflik
- i) Model komunikasi<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Siswanto, M.Si dan Drs. Agus Sucipto. *Teori & Perilaku Organisasi*. (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 143

<sup>10</sup> Siswanto, M.Si dan Drs. Agus Sucipto. *Teori & Perilaku Organisasi*. (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 143

## **b. Definisi Konseptual**

Konsep adalah nama yang mengungkapkan abstraksi yang dibentuk dengan menggeneralisasi objek atau kombinasi fakta yang diperoleh melalui pengamatan. Variabel pernyataan makna suatu konsep digunakan secara abstrak untuk menggambarkan suatu peristiwa, keadaan, kelompok ataupun orang yang jadi fokus.

### **1) Iklim Komunikasi Organisasi**

Variabel bebas ( $X_1$ ) pada penelitian ini ialah Iklim komunikasi organisasi di Kinerja Reporter Batik TV Pekalongan. Lingkungan komunikasi organisasi adalah lingkungan komunikasi organisasi termasuk persepsi faktor organisasi serta pengaruh dari faktor itu dengan komunikasi di Batik TV Pekalongan. Pengaruh ini diidentifikasi, disatukan, serta diperkuat lewat interaksi bersama karyawan Batik TV Pekalongan lainnya. Pengaruh ini memandu keputusan serta tindakan seseorang untuk memengaruhi pesan suatu organisasi.

### **2) Motivasi Kerja**

Variabel bebas ( $X_2$ ) pada penelitian ini ialah motivasi kepada tenaga kerja Batik TV Pekalongan. Motivasi ialah proses yang mendorong bawahan (Kepala Batik TV Pekalongan) agar bawahan dapat bekerja dalam batas-batas tertentu guna mencapai tujuan organisasi Batik TV Pekalongan secara optimal. Teori "hierarki kebutuhan" dari Abraham Maslow. Menurutnya kebutuhan manusia

berasal dari kebutuhan rendah ke tinggi. Kebutuhan dasar manusia yang diidentifikasi oleh Maslow berdasarkan urutan kepentingannya ialah: (1) fisiologis (2) rasa aman (3) berafiliasi atau penerimaan (4) penghargaan (5) aktualisasi diri. Dari kelima faktor tersebut akan menjadi indikator motivasi (X2) di Batik TV Pekalongan.

### 3) Kinerja

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini ialah kinerja pegawai Batik TV Pekalongan. Kinerja dijadikan landasan evaluasi serta sebagai sistem penting dalam mempengaruhi sikap karyawan di tempat kerja. Tujuan penilaian kinerja ialah untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mewujudkan tujuan dari organisasi serta menaati sikap yang sudah ditentukan, guna menghasilkan sikap serta hasil yang diinginkan. Saat memberikan hasil evaluasi kinerja, terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, yakni: (1) kualitas (2) kuantitas (3) waktu/kecepatan (4) efektivitas biaya/efektivitas biaya (5) kebutuhan pemantauan/kebutuhan pemantauan (6) dampak antar individu/melindungi diri sendiri dan memiliki reputasi yang baik. Dari faktor tersebut akan jadi indikator kinerja pegawai (Y) di Batik TV Pekalongan.

### c. Definisi Operasional

Indikator-indikator operasional pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Variabel Bebas X (*Independen Variabel*)

Variabel Bebas  $X_1$  (*independen variabel*) dalam penelitian ini ialah iklim komunikasi organisasi, indikatornya ialah:

a) Kepercayaan

Sesama reporter percaya satu sama lain ketika memberikan nasihat tentang keputusan yang perlu dibuat untuk memecahkan masalah.

b) Pembuatan keputusan bersama serta pengambilan keputusan

- Para reporter berhak memberikan pendapat dan mengusulkan pemecahan masalah sebagaimana diatur dalam subbagian reporter.
- Rekan reporter berkolaborasi dengan reporter lainnya untuk menghasilkan solusi pengambilan keputusan saat memecahkan suatu masalah.

c) Kejujuran dan konsisten

Kepala reporter melaporkan dengan jujur dengan mengatakan pada masing-masing ketua bagian serta subbagian pada laporan penjelasan tahunan.

d) Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah.

Setiap reporter harus terbuka saat memenceritakan kendala pekerjaan pada ketua bagian.

e) Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

- Setiap reporter harus menyadari kompetensi bidangnya dan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan standar profesional, etika juga sosial.
- Setiap reporter mengevaluasi kinerjanya supaya memperoleh hasil optimal.

2) Variabel Bebas  $X_2$  (*independen variabel*) pada penelitian ini ialah motivasi, indikatornya ialah:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)

Kepala bidang harus memperhatikan keperluan serta menjadi hak karyawan, contohnya pakaian ataupun fasilitas kerja dan kesejahteraan pribadi.

b) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kepala bidang harus menyadari tingkat pekerjaan kolaborator mereka, kebutuhan mereka untuk merasa aman dan terjamin masa depan kolaborator mereka.

c) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)

Kepala bidang menghargai perasaan karyawan juga karyawan terlibat saat pengambilan keputusan dalam diskusi.

d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Penghargaan untuk karyawan berprestasi juga teladan dalam memberikan kepuasan bagi karyawan tersebut di pekerjaannya.

e) *Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization)*

Ada peluang bagi perwiranya untuk dipromosikan atau jadi pegawai yang lebih baik lagi.

3) Variabel Terikat Y (*dependen variabel*) pada penelitian ini ialah kinerja wartawan, indikatornya ialah:

a) *Quality* Seberapa dekat aktivitas itu sendiri, prosesnya, atau hasilnya dengan kesempurnaan atau hasil yang diharapkan?

b) Kuantitas Ini adalah kuantitas yang diproduksi.

c) Ketepatan waktu adalah saat kegiatan selesai dalam jumlah waktu yang diinginkan dengan tetap memperhatikan jumlah output dan waktu yang tersedia.

d) Efektivitas biaya adalah seberapa baik sumber daya perusahaan digunakan untuk memaksimalkannya atau meminimalkan kerugian.

e) Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa pengawasan seorang manajer untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai disebut kebutuhan akan pengawasan.

## 2. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini ialah:

- a. Kajian Sunyianto Sunyianto Tahun 2019, kudu “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian – Agribisnis Perkebunan (Stip-Ap) Medan,” dimuat dalam jurnal *Organizational Communication*. Dengan tujuan agar memahami bagaimana pengaruh iklim komunikasi di tempat

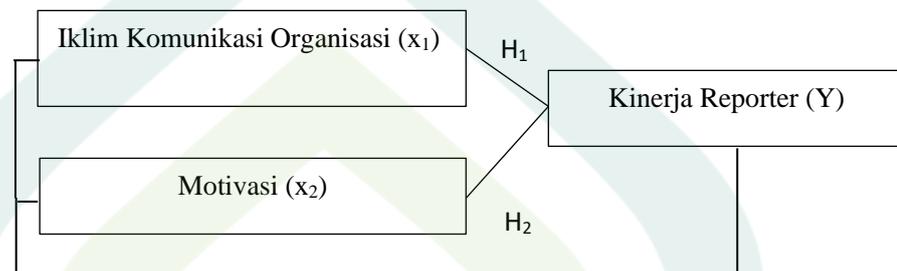
kerja dan loyalitas pegawai STIP-AP Medan terhadap kinerja. Loyalitas kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pertanian Agribisnis Perkebunan Medan, dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di STI-AP Medan.

- b. Artikel “Dampak Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan:” oleh Putri Fadhillah A. Smit dan Nurjanah Nurjanah dalam Studi Chi-Square 2019” tujuannya agar memahami bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi. , suasana komunikasi terbuka di tempat kerja diperlukan bagi 36 karyawan untuk melihat peningkatan kinerja mereka.
- c. Harland Geovanno, dkk. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karyawan Pada PT” tahun 2021 Cabang Tahunan Bank Rakyat Indonesia.” Dengan tujuan supaya memahami bagaimana kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh motivasi kerja. Cabang BRI Setiap Tahun Temuan menunjukkan kinerja karyawan sangat signifikan dipengaruhi motivasi kerja.
- d. Aprilia Rezky Tahun 2019 Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat: Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tujuan dari penelitian ialah mendeskripsikan dan mengkaji bagaimana kinerja anggota Satpol PP Kota Bandung dipengaruhi oleh motivasi dalam kerja juga budaya organisasi.

Studi ini menemukan bahwa kinerja karyawan berkorelasi positif dengan motivasi dan budaya organisasi.

### F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah alur yang dilakukan peneliti sebagai landasan penelitian. Berikut gambaran pola pikir peneliti:



### G. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara untuk suatu masalah, harus diuji atau dipelajari berdasarkan data empiris. Berdasarkan tinjauan pustaka, hipotesis penelitian ialah:

Ha<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang positif juga signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

Ho<sub>1</sub> : Tidak ada pengaruh yang positif juga signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

Ha<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang positif juga signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

Ho<sub>2</sub> : Tidak ada pengaruh yang positif juga signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

Ha<sub>3</sub> : Ada pengaruh yang positif juga signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

Ho<sub>3</sub> : Tidak ada pengaruh yang positif juga signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja reporter berita Batik TV Pekalongan.

## H. Metodologi Penelitian

### 1. Paradigma Penelitian

Studi ini menggunakan pemodelan positif guna mengkonfirmasi sebab akibat yang biasa digunakan sebagai prediksi gambaran umum aktivitas yang dikerjakan manusia. Variabel dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan inferensi positivistik.

Menurut paradigma ini ialah metode yang terencana menggabungkan logika deduktif bersama pengamatan empiris sikap manusia guna menemukan juga mengkonfirmasi hukum yang bisa memprediksi gambaran umum dari aktivitas yang dilakukan manusia.<sup>11</sup> Penelitian menggunakan kerangka dari deduktif yang dimulai dengan membuat kerangka teori kemudian merumuskan hipotesis guna dugaan sementara, yang selanjutnya diuji dengan menggunakan alat metodologi tertentu. Hipotesis ini diverifikasi kebenarannya melalui penelitian empiris. Jika kebenaran diverifikasi,

---

<sup>11</sup> W. Lawrence Neuman. *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches*, 5th edition, (Boston: Allyn and Bacon, 2003), hlm. 71

hipotesis diterima sebagai fakta. Teori yang digunakan dalam penelitian dapat dilengkapi dengan fakta-fakta baru.<sup>12</sup>

## 2. Pendekatan, Metode, dan Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian spesifikasinya sistematis, terstruktur jelas awal sampai pembuatan rencana penelitian, dan sesuai dengan tujuan dari penelitian, topik, juga objek, sampel data, hingga sumber data serta metodologi (dari data) pengumpulan hingga analisis data).<sup>13</sup>.

Penelitian ini bersifat korelasional. Jadi penelitian ini menggabungkan hubungan satu ataupun lebih variabel lain dalam suatu kelompok. Penelitian ini meliputi dua variabel independen(bebas) dan dependen(terikat). Dalam penelitian yang bersifat korelasional, gabungan pengumpulan data untuk menentukan hubungan dua variabel dan tingkatannya. Penelitian korelasional dilakukan ketika peneliti ingin mengetahui kekuatan ataupun kelemahan hubungan variabel dengan objek atau subjek yang diteliti. Hubungan itu penting dikarenakan jika peneliti mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti mampu mengembangkannya sesuai dengan tujuan peneliti.

Metode penelitian yang akan digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, guna mengetahui populasi ataupun sampel tertentu,

---

<sup>12</sup> Dr. Ulber Silalahi, MA. *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), hlm. 76

<sup>13</sup> Puguh Suharso. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2009), hlm. 3

pengumpulan data lewat alat penelitian, dan analisis data bersifat statistik guna menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Berdasarkan jenis permasalahan yang telah diuraikan tersebut, peneliti melakukan penelitian berjenis deskriptif korelatif, di mana penelitian kuantitatif meliputi semua jenis penelitian berdasarkan perhitungan kinerja, nilai rata-rata dan perhitungan statistik yang masuk ke dalam perhitungan angka atau kuantitas. Tujuan adanya penelitian kuantitatif yang bersifat korelatif yakni guna mengetahui tingkat hubungan antara variabel satu faktor dengan dasar koefisien korelasinya.

### **3. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ialah tempat peneliti melakukan penelitian. Dalam hal ini Peneliti mengambil lokasi penelitian di Batik TV Pekalongan. Waktu dilakukannya penelitian Januari ditahun 2023

#### **I. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **a. Populasi**

Populasi ialah keseluruhan objek yang akan diteliti, berupa nilai, peristiwa, benda, orang, atau kejadian. Populasi ialah seluruh subyek penelitian. Populasi adalah kumpulan subjek penelitian yang bisa mencakup orang, hewan, tumbuhan, atau peristiwa yang merupakan sumber data dalam ciri-ciri tertentu dalam penelitian

Jadi populasi adalah Sekumpulan objek yang nantinya diteliti. Populasi yang diambil pada penelitian ini ialah keseluruhan karyawan batik TV.

## **b. Sampel**

Sampel ialah sebagian dari kuantitas juga ciri-ciri yang dipunya populasi, apa dipelajari oleh sampel, kesimpulan yang bisa diterapkan pada populasi. Sehingga sampel yang diperoleh dari populasi seharusnya benar representatif (mewakili). Sampel pada penelitian ini ialah reporter berita Batik TV Pekalongan.

## **J. Sumber Data**

Guna mengumpulkan data serta informasi yang didapat pada penelitian ini, peneliti menggunakan:

### **a. Data Primer**

Data primer ialah sumber data didapatkan langsung tanpa perantara. Data primer ialah data yang didapat secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung kepada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

Pendapat para ahli tersebut disimpulkan bahwa data primer ialah data yang diperoleh langsung dengan pengambilan data secara langsung. Data primer pada penelitian ini menggunakan kuesioner serta wawancara kepada reporter berita Batik TV Pekalongan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder ialah data primer dan telah diolah lebih lanjut juga disajikan sebagai pengumpul data primer ataupun oleh pihak lainnya, seperti yang bentuk seperti tabel ataupun diagram. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan, buku, jurnal, laporan pemerintah, teori, dll. Data sekunder ialah

sumber yang didapat, diciptakan dari sumber primer dimana sifatnya tidak langsung ataupun berasal pihak lain juga bukan peneliti yang mengumpulkan ataupun mengolah juga mencari data itu<sup>14</sup>.

Jadi data sekunder adalah data yang didapatkan dari data yang diolah oleh pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini berupa dokumentasi, Buku dan Jurnal.

### **K. Teknik Pengumpulan Data**

Salah satu tahapan terpenting dalam penelitian yaitu pengumpulan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti memperoleh data yang dapat diolah yang sesuai dengan standar yang ada.<sup>15</sup> Untuk memperoleh data, maka peneliti menerapkan beberapa teknik, yaitu:

#### **a. Kuesioner atau Angket**

Kuesioner ialah teknik dalam pengumpulan data dengan tidak langsung (peneliti tidak bertanya dan menjawab langsung kepada responden).<sup>16</sup>

Kuesioner ialah cara pengumpulan data yang melibatkan pemberian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis pada responden.<sup>17</sup>

Kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi dari narasumber dalam laporan mengenai pribadinya, ataupun hal yang diketahui.<sup>18</sup> Penelitian

---

<sup>14</sup> Syaifudin Azwar. *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm. 91

<sup>15</sup> Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2003), hlm. 62

<sup>16</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 219.

<sup>17</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 150.

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm. 194

ini angket bertujuan untuk mengetahui tingkat iklim komunikasi dan motivasi reporter batik TV. Jenis angket ada dua, yakni:

- 1) Angket tertutup artinya pertanyaan tersebut disertai dengan jawaban ditetapkan peneliti, bisa berupa ya ataupun tidak, bisa juga berupa pilihan ganda ataupun pilihan ganda.
- 2) Angket terbuka ialah jika dikasih kebebasan pada narasumber guna jawab pertanyaan.<sup>19</sup>

Di penelitian ini digunakan kuesioner tertutup dengan penilaian menggunakan skala likert. Alternatif jawaban yang disediakan dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Skala Likert**

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
N	Netral	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan guna informasi tentang isu ataupun variabel berbentuk catatan, buku, transkrip, surat kabar, tulisan, majalah, risalah rapat, kalender, agenda, dll.<sup>20</sup> Dokumentasi ialah cara mengumpulkan data dengan

<sup>19</sup> S. Nasution. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Jemmars, 1991), hlm. 170

<sup>20</sup> Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 274

tidak berhadapan dengan subyek secara langsung, melainkan lewat dokumen.<sup>21</sup> Guna mendapat gambaran serta pemahaman lebih jauh atau fokus penelitian, peneliti mengumpulkan serangkaian dokumen seperti foto, teks, wawancara, jadwal program dan banyak dokumen terkait lainnya.

#### c. Wawancara

Untuk cara mengumpulkan data lainnya, peneliti dengan wawancara mendalam serta dialog dengan para pihak. Wawancara ialah temu antara dua orang di mana informasi juga ide dipertukarkan lewat tanya jawab untuk memberi arti pada topik. Wawancara adalah percakapan antara dua pihak dengan tujuan tertentu.<sup>22</sup> Hasil wawancara dituangkan dalam bentuk laporan tertulis.

Peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur. Dalam wawancara, peneliti menyiapkan alat penelitian berupa pertanyaan tertulis yang juga disiapkan alternatif jawabannya.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini, wawancara berfungsi untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari survei.

### **L. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Sebelum perangkat bertujuan untuk pengambilan data sesungguhnya, dilaksanakan uji perangkat dengan narasumber selain sampel penelitian. Kemudian hasilnya dianalisis menggunakan uji validitas juga reliabilitas, lalu ditentukan layak tidaknya bagian tersebut digunakan guna pengumpulan data:

---

<sup>21</sup> Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm.63

<sup>22</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 274.

### a. Uji Validitas

Keabsahan berasal dari validitas yang artinya tingkat ketelitian juga kecermatan alat ukur memenuhi tugas ukurnya.<sup>38</sup> Uji validitas perlu dilakukan untuk menyatakan apakah penelitian ini valid atau tidak valid yang dikaitkan tujuan dari penelitian. Tingkat valid penelitian bisa dilihat lewat menggunakan rumus Product Moment :

$$r_{XY} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : angka indeks Korelasi “r” Product Moment

$\sum X^2$  : jumlah deviasi skor x setelah terlebih dahulu dikuadratkan

$\sum Y^2$  : jumlah deviasi skor y setelah terlebih dahulu dikuadratkan

### b. Uji Reliabilitas

Keandalan atau reliabilitas adalah indeks seberapa andal suatu ukuran atau dapat dipercaya.<sup>23</sup> Uji reliabilitas dengan teknik belah dua Spearman

Brown rumus:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

keterangan:

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian Aplikasi Praktis.*, hlm. 106

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.*(Bandung: CV. Alfabeta, 2011), hlm. 131

## M. Metode Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan untuk menganalisa kelayakan model regresi. Uji pada penelitian ini, yaitu:

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji guna mengukur data kita berdistribusi normal guna digunakan pada statistik parametrik. Cara untuk menemukan ketidaktepatan normalitas adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji tersebut bertujuan guna mengetahui sampel dari populasi berdistribusi normal. Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data penelitian, dimana dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , data berdistribusi normal
2. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , data tidak berdistribusi normal

#### 2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berasal dari hubungan sebab akibat dua ataupun lebih variabel independen, ataupun oleh fakta bahwa dua ataupun lebih variabel secara bersama-sama disebabkan variabel ketiga di luar model. Guna mendeteksi multikolinieritas, Nugroho mengemukakan bahwa *Variance Inflation Vector* ( VIF ) paling banyak 10, model bebas uji multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas yaitu mengetahui ada atau tidaknya ketaksamaan varian residual 1 pengamatan dan pengamatan lain. Jika varians tersebut sama, disebut untuk homoskedastisitas serta apabila ada perbedaan disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi baik jika model regresi tersebut termasuk ke dalam homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Digunakan Scatterplot dari model untuk melihat apakah ada heteroskedastisitas dari model. Model tidak mengalami heteroskedastisitas apabila: (1) penyebaran titik data seharusnya tidak berpola; (2) titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik data tidak mengumpul diatas ataupun dibawah.

#### **b. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi merupakan teknik statistik yang bertujuan untuk mengeksplorasi juga memodelkan hubungan antar variabel. Regresi berganda biasanya digunakan guna memecahkan masalah analisis regresi melibatkan hubungan antara dua ataupun lebih variabel bebas. Model dari persamaan regresi linier berganda ialah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variable dependen

Variabel bebas pada penelitian ialah iklim komunikasi organisasi juga motivasi. Melainkan variabel terikatnya ialah Kinerja reporter. Analisis regresi menggunakan menggunakan aplikasi SPSS (Statistic Product and Service Solution). Persamaan dari model regresi ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y= Koefisien kinerja

a= Konstanta

b<sub>1</sub>= Koefisien iklim komunikasi organisasi

b<sub>2</sub>= Koefisien Service Quality

X<sub>1</sub>= Variabel iklim komunikasi organisasi

X<sub>2</sub>= Variabel motivasi

e= Standart Error

Guna menilai kebenaran fungsi regresi sampel untuk menaksir keaktualan bisa diukur nilai statistik T dan F juga nilai koefisien diterminasi.<sup>25</sup>

### c. Uji Hipotesa

#### 1) Uji t

Uji-t bertujuan untuk menguji hipotesis pada suatu penelitian dengan analisis regresi linier berganda. Uji-t bertujuan untuk menguji sebagian setiap variabel.

---

<sup>25</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015), hlm.160

Hasil dari Uji t bisa dilihat di tabel coefficients di kolom sig. dengan criteria :

- a) Jika probabilitas  $< 0,05$ , dapat dijelaskan ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat secara sebagian.
- b) Jika probabilitas  $> 0,05$ , bisa dijelaskan tidak ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat secara sebagian.

## 2) Uji F

Tujuan dilakukan uji F yaitu guna mengetahui apakah terdapat pengaruh secara keseluruhan dari variabel bebas dengan variabel terikat di model regresi linear. Hasil uji-F ditunjukkan pada tabel ANOVA pada bagian sig. dengan kriteria:

- a) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , ada pengaruh signifikan secara simultan antar variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

## 3) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tujuan pengujian tersebut adalah guna mengetahui proporsi ataupun persentase variasi jumlah variabel bebas yang dijelaskan variabel bebas tersebut. Jika analisis yang digunakan ialah regresi sederhana jadi digunakan nilai *R-squared*. Tetapi, jika analisis yang dipakai ialah regresi berganda, digunakanlah *adjusted R-squared*.

## **N. Sistematika Penulisan**

Sistematika penelitian adalah mengatur kajian penelitian ini hingga mudah dipahami pembaca dan penulis. Studi ini memiliki:

**Bab I** mengenai pendahuluan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

**Bab II** berisi teori mengenai iklim komunikasi organisasai, motivasi dan kinerja karyawan.

**BAB III** Gambaran Umum

**BAB IV** Hasil dan Analisis

**BAB V** Kesimpulan



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian ketiga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Reporter Berita Batik TV Kota Pekalongan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Iklim Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai  $t$  hitung menunjukkan nilai  $1,120 > t$  tabel  $1,66724$  dengan signifikansi  $0,012 < 0,05$ , dan nilai koefisien  $\beta$  dari iklim komunikasi bernilai positif yaitu  $0,356$ .
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai  $1,495 > t$  tabel  $1,66724$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai koefisien  $\beta$  dari iklim komunikasi bernilai positif yaitu  $0,486$
3. Iklim Komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai  $f$  hitung  $18,583 > F$  tabel  $2,74$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen Perusahaan sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Iklim Komunikasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
- b. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Perusahaan perlu komunikasi untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan kondusif, baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan manajemen di atasnya.
- d. Perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perlu memperbesar peran serta karyawan dalam pengambilan keputusan, dengan cara mengajak atau mengikutsertakan karyawan dalam rapat secara rutin, meminta saran dan masukan dari karyawan.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik, seperti iklim komunikasi dapat dijabarkan dengan

iklim komunikasi secara finansial maupun non finansial, dan kepemimpinan dapat dijabarkan dalam kepemimpinan otoriter, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan demokrasi, dan sebagainya.

- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya.
- c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh iklim komunikasi dan motivasi melalui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Muhammad R., dkk. "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen. Volume 20, No. 01, Februari 2016.
- Anon., 2014. Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arifin, Zainal. 2012. Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ariyani, Emma Dwi. "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Di Polman Bandung)". MANAJERIAL, Vol. 11 No. 21 (Juli 2012)
- Arni Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ausri, Shonia R., dkk. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol.60 No. 1 (Juli 2018)
- Azwar, Sawfudin. 2001. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni. 2013. kepemimpinan dan perilaku organisasi. bandung: Alfabeta.
- Bungin, Burhan. 2007. Sosiologi Komunikasi, Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi Masyarakat. Jakarta: Kencana.
- Chandra, Daniel A. dan Roy Setiawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Diantri". AGOR, Vol. 6, No. 1, (2018)
- Chatab, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2008. Psikologi Belajar, Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara, Aan Komaria. 2015. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Hardjana, A. 2007. Iklim Komunikasi Keorganisasian. Jurnal Ilmu Komunikasi, 4(2),

Hosseini, M., & Talebian, N. H. 2015. Correlation between organizational commitment and organizational climate of physical education teachers of schools of Zanjan. *International Journal of Sport Studies*, 5(2)

<http://zukhrufarisma.wordpress.com/2010/08/30/motivasi-dan-kinerja-bab-2/>.  
Diakses Tanggal 20 Oktober 2022.

Indrianto, Nur, dan Bambang Supomo. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.

Joseph , Devita. 2008. The Interpersonal Communication. Book Eleventh Edition. USA: Pearson Education Inc.

Kusnadi, Edi. 2009. Metodologi Penelitian Aplikasi Praktis.

Lussier, N Robert, 2005. Human Relations in Organization Applications and skill Building. New York: Mc Graw Hill.

Mahmud. 2011. Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung : CV Pustaka Setia.

Malayu S.P. Hasibuan. 2005. Organisasi & Motivasi, (Jakarta: Bumi Aksara.

Mamanua, Ribka S., Dkk. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi ( suatu studi di Kantor Walikota Manado)”. JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK. Vol 3, No 004 (2014)

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung: Refika Aditama.

Muhammad. 2013. Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: Rajawali Pers.

Mulyadi, S.E,MM. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: In Media.

Neuman, W. Lawrence. 2003. Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches, 5th edition. Boston: Allyn and Bacon.

Prawira, Purwa Atmaja. 2012. Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru, (Jogjakarta: ArRuzz Media.

Puryana, P., Dea Ayu. “Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Survey Pada Salah Satu Kantor Pelayanan Publik Di Kota Bandung)”. SMART – Study & Management Research. Vol XI, No. 1 (2014)

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- R. Wayne Pace dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, dan Agus Sucipto. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey : Prentice Hall.
- Sugiyono 2003. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Puguh. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Sujianto, Agus Eko . *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Surbana. 2005. *Statistika Pendidikan*. Bandung: CV. Setia Pustaka.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.
- Tan, H., & Lim, A. 2009. Trust in Coworkers and Trust in Organizations. *The Journal of Psychology*, 143(1). <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.45-66>

- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. 2001. The Relationship between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment. *Human Resource Quarterly*, 12(3).
- Tarang, Syamsir. 2013. *Orgamaican Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, Gabriel Kawas. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda”. *eJournal Psikologi*, 2016, 4 (4).
- Tasmara, T., 2002. *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Thoha, M. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tommy Suprpto. 006Pengantar Teori Komunikasi. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Umar, Husein.2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Utami, Herta S., DB.Paranoan dan M.Gunthar Riady. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda” *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1 (2)
- Vivi Nila Sari “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang”, *JIM UPB Vol. 7 No. 1*, 2019.
- Wayne, Pace & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Agus. 2020. *Teori Organisasi*. Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik.
- <https://batiktv.pekalongankota.go.id//2023/05/15/>
- Melia Nur Indah Santi, *Statistik Deskriptif dan Induktif*,. Hlm 185
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Cet Ke-5, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 52.
- Melia Nur Indah Santi, *Statistik Deskriptif dan Indukti*. hlm. 185.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Bagus Fikri Nadha  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekalongan, 29 April 1995  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Status Perkawinan : Lajang  
Alamat Lengkap : Jl. Asri No 75 RT/RW 004/016 Binagriya Kota  
Pekalongan, Pekalongan Barat.

Menerangkan dengan sebenarnya:

### PENDIDIKAN

1. 27 Juni 2003 – 20 Juni 2009 : SD Negeri 08 Kota Pekalongan
2. 13 Juli 2008 – 2 Juni 2010 : SMP Negeri 13 Kota Pekalongan
3. 15 Juli 2011 – 16 Mei 2014 : SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan

### PENGALAMAN KERJA

1. April 2014 - Mei 2016 : Teknisi Operator Sablon Kradenan Pekalongan
2. Juli 2016 - Desember 2017 : Operator Warnet Kartini Pekalongan
3. April 2018 - Januari 2019 : Asisten Pribadi & Supir Pribadi Calon DPR
4. Juni 2019 - Sekarang : Rentcar & Tour Wisata
5. Desember 2020 – April 2021 : Waiters Berjuang Coffe Doro
6. Mei 2021 – Juni 2022 : Asisten Pribadi & Supir Pribadi Hotel
7. Juni 2023 – Sekarang : Warmindo Garwo Pekalongan

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat di pertanggungjawabkan.

Pekalongan, 15 Oktober 2023

Penulis