

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI MELALUI
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

**(Survei pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah
Istimewa Yogyakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi**

Disusun Oleh:

Muthia Meilani

NIM 22107030042

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Muthia Meilani

Nomor Induk : 22107030042

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : *Public Relations*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 24 Oktober 2025

Yang Menyatakan,



Muthia Meilani

NIM 22107030042



**NOTA DINAS PEMBIMBING
FM-UINSK-PBM-05-02/RO**

Hal : Skripsi

**Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memberikan, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Muthia Meilani
NIM : 22107030042
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul :

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI MELALUI MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Survei pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah
Istimewa Yogyakarta)**

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 24 Oktober 2025
Pembimbing

Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos., M. Si.
NIP : 19800326 200801 2 010



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-5204/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Survei pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUTHIA MEILANI
Nomor Induk Mahasiswa : 22107030042
Telah diujikan pada : Jumat, 28 November 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si

SIGNED

Valid ID: 69391e07ceaa3



Penguji I

Lukman Nusa, M.I.Kom.

SIGNED

Valid ID: 693924bdbae22



Penguji II

Dr. Mokhamad Mahfud, S.Sos.I. M.Si.

SIGNED

Valid ID: 6938f8d39346d



Yogyakarta, 28 November 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

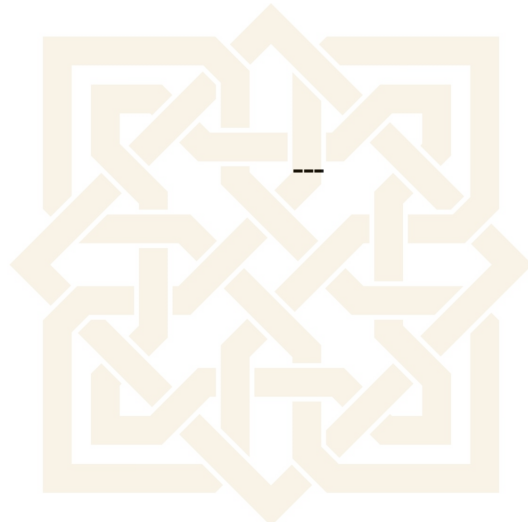
SIGNED

Valid ID: 69392e27ecf88

MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”



“Tidak harus hebat untuk memulai, tapi harus memulai untuk menjadi hebat”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim....

Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji dan Syukur senantiasa terpanjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan Rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.” Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat, dan umatnya yang setia hingga akhir zaman.

Atas izin Allah SWT, peneliti telah menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik sebagaimana mestinya. Penulisan tugas akhir ini tentunya tidak akan terlaksana tanpa dukungan dan ketulusan hati dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan dan ketulusan hati, peneliti mengucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Prof Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
2. Bapak Dr. Mokhammad Mahfud, S.Sos.I. M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi, Dosen Pembimbingan Akademik, dan Dosen Penguji 2 skripsi yang senantiasa memberikan motivasi dan arahnya
3. Ibu Dr. Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan ikhlas dan tulus membimbing serta senantiasa memberikan motivasi kepada peneliti dalam melaksanakan tugas akhir skripsi hingga selesai.

4. Bapak Lukman Nusa, M.I.Kom., selaku Dosen Penguji 1 yang selalu memberikan arahan dan motivasi selama pelaksanaan tugas akhir skripsi hingga pelaksanaan ujian sidang akhir, juga tak pernah lupa.
5. Segenap tenang pendidik, staf, dan pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Teristimewa dan yang paling Istimewa nenek peneliti, yang doanya selalu mengiringi setiap proses dan menjadi sumber kekuatan dan motivasi untuk melanjutkan setiap langkah perjuangan ini. Terimakasih atas doa dan cinta yang tak pernah putus
7. Ayahanda dan Ibunda peneliti, yang selalu mengusahakan dan mengorbankan segalanya untuk peneliti. Terima kasih atas pengorbanan dan keikhlasan hati yang mampu membuat peneliti terus maju.
8. Adik, dan seluruh keluarga besar atas segala doa, motivasi, dan dukungan moral maupun material yang tak terhingga sehingga menjadi sumber inspirasi.
9. Sahabat dekat peneliti yang senantiasa memberikan dukungan dan doa sedari kecil hingga saat ini, saudari Oktaviana Artika. Terima kasih atas bahu dan telinga yang selalu siap menjadi tempat bersandar dan peneliti berkeluh kesah.
10. KKN Wani Bergerak, yang telah membersamai peneliti dalam proses penulisan tugas akhir ini. Terima kasih atas doa dan dukungannya.
11. Seluruh teman-teman peneliti yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terkhusus Dliyaussathi Nurmalita Azza, terima kasih atas doa dan dukungan yang tak terhingga juga telinga yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti.

12. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mendapatkan data demi terselesaikannya tugas akhir ini.

13. Seluruh teman-teman seperjuangan program studi Ilmu Komunikasi Angkatan 2022 serta semua pihak yang berkontribusi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Sebagai manusia biasa, menyadari jika dalam penulisan tugas akhir skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik, saran, juga masukan yang bersifat membangun dari para pembaca. Akhirnya kepada Allah SWT peneliti mengucapkan Hamdallah dengan meminta hidayah dan karunia-NYA, semoga dapat dilimpahkan kepada peneliti pengetahuan yang diridhoi-NYA. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, 24 Oktober 2025

Muthia Meilani

NIM 22107030042

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Tinjauan Pustaka	10
F. Landasan Teori	11
1. Teori Informasi Organisasi	11
2. Iklim Komunikasi Organisasi	13
3. Motivasi Kerja	16
4. Kepuasan Kerja	19
G. Kerangka Pemikiran	21
H. Hipotesis Penelitian	22
I. Metode Penelitian	24
1. Jenis Penelitian	24
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	25
3. Populasi, Ukuran Sampel, dan Teknik Sampling	25
4. Definisi Operasional	28

5. Jenis Data	31
6. Teknik Pengumpulan Data	31
7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	34
8. Analisis Data	35
BAB II GAMBARAN UMUM	40
A. Sejarah	40
B. Visi dan Misi	41
1. Visi	41
2. Misi	41
C. Tujuan dan Sasaran	41
1. Tujuan	41
2. Sasaran	42
D. Tugas dan Fungsi	42
1. Tugas	42
2. Fungsi	42
E. Struktur Organisasi	43
F. Unit Pelaksana Teknis	45
1. Balai Laboratorium Lingkungan	45
2. Balai Pengelolaan Sampah	45
3. Balai Perbenihan Kehutanan	45
4. Balai Taman Hutan Raya Bunder	45
5. Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan	45
G. Kedudukan dan Domisili	46
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil	47
1. Deskripsi Penelitian	47
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3. Distribusi Frekuensi Variabel	54
4. Uji Asumsi Klasik	112
5. Uji T Parsial	115
6. Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	119
7. Uji Sobel	124

B. Pembahasan.....	126
1. Keterkaitan dengan Teori.....	126
2. Keterkaitan dengan Ayat Al-Qur'an.....	130
BAB IV PENUTUP	133
A. Kesimpulan	133
B. Saran	134
DAFTAR PUSTAKA.....	136
LAMPIRAN.....	139



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tinjauan Pustaka	10
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel X	28
Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Z	29
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Y	30
Tabel 5. Skor Skala Likert	33
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel X	50
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Z	51
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Y	52
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 10. Pernyataan Pertama Indikator Supportiveness	55
Tabel 11. Pernyataan Kedua Indikator Supportiveness	55
Tabel 12. Pernyataan Ketiga Indikator Supportiveness	56
Tabel 13. Pernyataan Keempat Indikator Supportiveness	57
Tabel 14. Pernyataan Kelima Indikator Supportiveness	58
Tabel 15. Pernyataan Pertama Indikator Aktif Berpartisipasi	59
Tabel 16. Pernyataan Kedua Indikator Aktif Berpartisipasi	60
Tabel 17. Pernyataan Ketiga Indikator Aktif Berpartisipasi	60
Tabel 18. Pernyataan Keempat Indikator Aktif Berpartisipasi	61
Tabel 19. Pernyataan Kelima Indikator Aktif Berpartisipasi	62
Tabel 20. Pernyataan Keenam Indikator Aktif Berpartisipasi	62
Tabel 21. Pernyataan Pertama Indikator Keterbukaan dan Keterusterangan	64
Tabel 22. Pernyataan Kedua Indikator Keterbukaan dan Keterusterangan	64
Tabel 23. Pernyataan Ketiga Indikator Keterbukaan dan Keterusterangan	65
Tabel 24. Pernyataan Keempat Indikator Keterbukaan dan Keterusterangan	66
Tabel 25. Pernyataan Kelima Indikator Keterbukaan dan Keterusterangan	67
Tabel 26. Pernyataan Pertama Indikator Tujuan Kinerja yang Tinggi	68
Tabel 27. Pernyataan Kedua Indikator Tujuan Kinerja yang Tinggi	69
Tabel 28. Pernyataan Ketiga Indikator Tujuan Kinerja yang Tinggi	70
Tabel 29. Pernyataan Keempat Indikator Tujuan Kinerja yang Tinggi	70
Tabel 30. Pernyataan Pertama Indikator Gaji	72
Tabel 31. Pernyataan Kedua Indikator Gaji	73
Tabel 32. Pernyataan Ketiga Indikator Gaji	73
Tabel 33. Pernyataan Keempat Indikator Gaji	74
Tabel 34. Pernyataan Kelima Indikator Gaji	75
Tabel 35. Pernyataan Pertama Indikator Supervisi	76
Tabel 36. Pernyataan Kedua Indikator Supervisi	77
Tabel 37. Pernyataan Ketiga Indikator Supervisi	78
Tabel 38. Pernyataan Keempat Indikator Supervisi	78
Tabel 39. Pernyataan Kelima Indikator Supervisi	79
Tabel 40. Pernyataan Pertama Indikator Hubungan Kerja	80
Tabel 41. Pernyataan Kedua Indikator Hubungan Kerja	81

Tabel 42. Pernyataan Ketiga Indikator Hubungan Kerja	81
Tabel 43. Pernyataan Keempat Indikator Hubungan Kerja	82
Tabel 44. Pernyataan Kelima Indikator Hubungan Kerja	83
Tabel 45. Pernyataan Pertama Indikator Pengakuan atau penghargaan.....	84
Tabel 46. Pernyataan Kedua Indikator Pengakuan atau penghargaan	85
Tabel 47. Pernyataan Ketiga Indikator Pengakuan atau penghargaan	86
Tabel 48. Pernyataan Keempat Indikator Pengakuan atau penghargaan	86
Tabel 49. Pernyataan Kelima Indikator Pengakuan atau penghargaan	87
Tabel 50. Pernyataan Pertama Indikator Keberhasilan	88
Tabel 51. Pernyataan Kedua Indikator Keberhasilan.....	89
Tabel 52. Pernyataan Ketiga Indikator Keberhasilan.....	90
Tabel 53. Pernyataan Keempat Indikator Keberhasilan.....	90
Tabel 54. Pernyataan Pertama Indikator Upah	92
Tabel 55. Pernyataan Kedua Indikator Upah	93
Tabel 56. Pernyataan Ketiga Indikator Upah	93
Tabel 57. Pernyataan Keempat Indikator Upah	94
Tabel 58. Pernyataan Kelima Indikator Upah	95
Tabel 59. Pernyataan Pertama Indikator Pekerjaan	96
Tabel 60. Pernyataan Kedua Indikator Pekerjaan	97
Tabel 61. Pernyataan Ketiga Indikator Pekerjaan.....	98
Tabel 62. Pernyataan Keempat Indikator Pekerjaan	99
Tabel 63. Pernyataan Pertama Indikator Pengawas	100
Tabel 64. Pernyataan Kedua Indikator Pengawas.....	101
Tabel 65. Pernyataan Ketiga Indikator Pengawas.....	102
Tabel 66. Pernyataan Keempat Indikator Pengawas.....	102
Tabel 67. Pernyataan Pertama Indikator Rekan Kerja	104
Tabel 68. Pernyataan Kedua Indikator Rekan Kerja.....	105
Tabel 69. Pernyataan Ketiga Indikator Rekan Kerja.....	105
Tabel 70. Pernyataan Keempat Indikator Rekan Kerja.....	106
Tabel 71. Pernyataan Kelima Indikator Rekan Kerja	107
Tabel 72. Pernyataan Pertama Indikator Promosi	108
Tabel 73. Pernyataan Kedua Indikator Promosi	109
Tabel 74. Pernyataan Ketiga Indikator Promosi	110
Tabel 75. Pernyataan Keempat Indikator Promosi	110
Tabel 76. Pernyataan Kelima Indikator Promosi	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 2. Struktur Organisasi DLHK DIY	43
Gambar 3. Struktur Organisasi DLHK DIY	44
Gambar 4. Hasil Uji Normalitas	113
Gambar 5. Hasil Uji multikolinearitas	114
Gambar 6. Hasil Grafik Scatterplots	115
Gambar 7. Hasil Uji T Parsial Variabel X Terhadap Variabel Z	116
Gambar 8. Hasil Uji T Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y	117
Gambar 9. Hasil Uji T Parsial Variabel Z Terhadap Variabel Y	118
Gambar 10. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel X Terhadap Variabel Z	120
Gambar 11. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel X Terhadap Variabel Y	121
Gambar 12. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel Z Terhadap Variabel Y	121
Gambar 13. Hasil Uji Analisis Jalur Variabel X melalui variabel Z	122
Gambar 14. Hubungann Variabel.....	123

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Variabel X	139
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian Variabel Z	140
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian Variabel Y	141
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DLHK	142
Lampiran 5. Proses Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan DLHK	143
Lampiran 6. Data SPSS.....	144
Lampiran 7. Data SPSS.....	144
Lampiran 8. Output SPSS	145
Lampiran 9. Output SPSS	145
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Variabel X	146
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel Z	146
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Variabel Y	147
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabel Variabel X	147
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabel Variabel Z	147
Lampiran 15. Hasil Uji Reliabel Variabel Y	147



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The quality of human resources is one of the keys to overcoming various problems that exist in organizations or agencies. Based on the results of the DIY Inspectorate's evaluation, the internal performance of the DLHK DIY received a score of 12.65 or 84.33%. This figure is considered satisfactory but needs to be improved, given the many problems experienced by the DLHK. Based on these issues, the researcher wanted to determine the extent to which the organizational communication climate through work motivation affects the job satisfaction of employees at the DIY Environment and Forestry Agency. The theory used in this study is Organizational Information Theory, with the assumption that "Organizations are involved in the process of creating messages that are acceptable and easy to understand in order to achieve organizational goals." This study uses a correlational quantitative approach with path analysis techniques. The results of this study indicate that the variable of organizational communication climate through work motivation on the job satisfaction of DLHK DIY employees has a significant influence with an influence value of 0.776 or 77.6%. Thus, the variable of work motivation is crucial in connecting the independent variable with the dependent variable.

Keyword: *work motivation, job satisfaction, organizational communication climate, DIY Environment and Forestry Agency*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini organisasi menjadi salah satu hal yang tidak dapat lepas dari kehidupan bermasyarakat, dimana organisasi turut memegang peranan penting dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pemerintahan, perusahaan, hingga pada kehidupan sehari-hari. Menurut Wright (dalam Pace & Faules, 2015) organisasi adalah suatu aktivitas dari hubungan yang sistematis dan terbuka yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi sendiri memiliki berbagai karakteristik, seperti memiliki tujuan, memerlukan informasi, bersifat dinamis, dan terstruktur. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dan keberlangsungan organisasi jangka panjang tidak hanya dibutuhkan strategi bisnis yang matang, tetapi juga dibutuhkan sumber daya dan perilaku individu yang baik didalamnya.

Kualitas sumber daya karyawan menjadi salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tidak hanya itu, kepuasan kerja karyawan juga dapat menimbulkan perasaan kooperatif dan keinginan untuk membantu sesama karyawan diluar dari kewajiban formalnya. Kepuasan kerja adalah respon emosional dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaannya (Afandi, 2021). Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan dari karyawan (Mangkunegara, 2016).

Kebutuhan karyawan ini dapat dipenuhi melalui dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Apabila kedua faktor ini terpenuhi, maka sikap

loyal dan rasa cinta terhadap pekerjaan tersebutpun akan muncul dalam diri individu tersebut. Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut, sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu (Mangkunegara, 2016). Selain itu kepuasan kerja juga dapat muncul melalui variabel intervening, salah satunya adalah melalui motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan pada diri seseorang yang dapat menumbuhkan keinginan untuk melakukan sesuatu hal guna mencapai tujuan (Handoko dalam Siagian, 2022). Pada dasarnya motivasi kerja muncul karena adanya kebutuhan dari karyawan, yang mana syarat utama tumbuhnya sebuah keinginan yang nantinya akan berkembang menjadi sebuah dorongan adalah karena adanya usaha untuk memenuhi kebutuhan. Oleh karenanya, orang yang berusaha lebih keras untuk mendapatkan keinginan, keberhasilan, dan semangat yang besar untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan orang yang memiliki motivasi yang tinggi (Siagian, 2022).

Dasarnya motivasi terdiri atas empat faktor, yaitu permulaan (*initiation*), intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*), yang kemudian faktor ini yang nantinya akan menentukan sikap dan perilaku yang akan dilakukan oleh karyawan (Huston dalam Siagian, 2022). Motivasi kerja juga terbentuk dari 6 faktor, diantaranya yaitu: tegangan, kebutuhan tak terpuaskan, dorongan, kebutuhan dipuaskan, pengurangan tegangan, dan perilaku pelarian (Robbins dalam Siagian, 2022). Kebutuhan yang tak terpuaskan nantinya akan melahirkan tegangan yang dapat memancing

dorongan dalam diri individu sehingga dapat menimpulkan perilaku pelarian guna mencapai tujuan tertentu yang apabila tercapai dapat memenuhi kebutuhan dan mengurangi tegangan (Siagian, 2022).

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, motivasi kerja juga dapat hadir melalui iklim komunikasi organisasi yang baik. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh L. Ulfa Hanafiah dan Yuliani Rachma Putri, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat tercipta dari iklim komunikasi yang baik, yang mana pengaruh yang ditimbulkan yaitu sebesar 0,389 atau 39% (Hanafiah & Putri, 2020). Maka dapat dikatakan jika dimensi iklim komunikasi organisasi mampu mencerminkan dengan baik dan memberikan pengaruh pada motivasi kerja.

Menurut teori informasi organisasi yang dikemukakan oleh Karl Weick, Organisasi turut terlibat pada proses pembuatan pesan yang dapat diterima dan mudah dipahami demi tercapainya tujuan organisasi (West & Turner, 2017). Disebutkan bahwasannya manusia memiliki peran penting untuk mengurangi ambiguitas pesan, yang mana hal ini dilakukan oleh setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu proses pengurangan ambiguitas ini dapat disebut dengan iklim komunikasi organisasi.

Iklim komunikasi yang ada didalam suatu organisasi, sangat berpengaruh pada hubungan antar setiap karyawan, karena iklim komunikasi organisasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas dari sebuah organisasi. Iklim komunikasi yang baik dan penuh rasa kekerabatan tentunya dapat mendorong setiap anggota organisasi untuk dapat

berkomunikasi secara rileks, ramah, dan terbuka dengan sesama anggota organisasi. Begitu pula sebaliknya jika iklim komunikasi dalam organisasi tersebut negatif, maka para anggota cenderung tertutup dan tidak memiliki rasa kekerabatan (Muhammad, 2017).

Iklim komunikasi organisasi adalah kualitas pengalaman mengenai internal organisasi yang bersifat objektif yang meliputi seluruh persepsi dari setiap anggota organisasi kepada pesan dengan kejadian didalam organisasi (Denis dalam Muhammad, 2017). Maka dari itu menurut (Pace & Faules, 2015) untuk menciptakan organisasi yang baik dan efektif, iklim komunikasi organisasi yang ada dalam lingkungan organisasi memiliki peran yang lebih penting daripada teknik-teknik dan keterampilan komunikasi semata.

Oleh karenanya iklim komunikasi yang baik tentunya memungkinkan karyawan untuk mendapatkan informasi yang transparan dan jelas, sehingga karyawan pun akan merasa jauh lebih dihargai dan termotivasi untuk turut berkontribusi lebih jauh sehingga nantinya dapat menimbulkan kepuasan kerja melalui kepuasan organisasi. Selain itu, keutamaan berkomunikasi yang baik dan santun juga terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Isra' Ayat 53, yakni:

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا

Artinya: Katakan kepada hamba-hamba-Ku supaya mereka mengucapkan perkataan yang lebih baik (dan benar). Sesungguhnya setan itu selalu menimbulkan perselisihan di antara mereka. Sesungguhnya setan adalah musuh yang nyata bagi manusia (Q.S Al-Isra':53).

Ayat di atas menjelaskan bahwasannya Allah memerintahkan Rasulullah untuk memberitahu kepada seluruh umat-Nya berkata baik ketika berinteraksi dan berbicara dengan orang musyrik maupun dengan yang lainnya. Dengan tujuan agar tidak ada perkelahian dan kebencian yang muncul karena kata-kata kasar dan caci-maki yang keluar dari mulut mereka, maka hendaklah seluruh umat muslim berbicara dengan menggunakan kalimat yang benar dan mengandung ajaran yang baik (NU, 2025). Berdasarkan ayat di atas, setiap organisasi seharusnya mampu menerapkan iklim komunikasi yang baik agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya.

Menurut (Muhammad, 2017) kepuasan kerja sejatinya berhubungan dengan seluruh variabel dalam komunikasi, termasuk iklim komunikasi yang melalui motivasi kerja pun saling berhubungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Schuler dan Blank (dalam Muhammad, 2017) ditemukan adanya hubungan antara ketepatan komunikasi mengenai tugas setiap karyawan, komunikasi pembaruan, dan komunikasi kemanusiaan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja hadir karena beberapa faktor salah satunya adalah iklim komunikasi melalui motivasi kerja.

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prananda & Utomo, 2023) ditemui adanya hubungan yang sangat kuat antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja, dibuktikan dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan angka 0,834 pada tingkat yang sangat tinggi. Oleh karena itu iklim organisasi komunikasi yang baik perlu diterapkan di seluruh organisasi

ataupun instansi, termasuk Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu instansi pemerintah dibawah naungan Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pada awalnya, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) DIY merupakan gabungan dari dua lembaga, yaitu Badan Lingkungan Hidup serta Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Istimewa Yogyakarta. Kedua instansi ini digabung atas dasar UU No 23 Tahun 2014 dan No 18 Tahun 2016 Mengenai Perangkat Daerah. Peraturan Gubernur DIY No 111 Tahun 2022 merupakan dasar yang mengatur kelembagaan DLHK DIY ini.

Berdasarkan regulasi di atas setidaknya terdapat tiga sasaran strategis dalam capaian kinerja DLHK DIY, diantaranya yaitu tercapainya pengelolaan hutan yang berkelanjutan, meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan di perangkat daerah, serta terwujudnya upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Namun berdasarkan Laporan Kinerja Tahunan DLHK DIY terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY ke depan yaitu perubahan iklim, tingkat kesejahteraan masyarakat sekitar hutan masih rendah, menurunnya kualitas air, optimalisasi Pemanfaatan Sumber Daya Hutan Produksi dan Hutan Lindung, menurunnya kualitas udara di perkotaan, alih fungsi lahan, rendahnya tingkat ketaatan lingkungan, pemulihan lahan kritis yang belum optimal, pengelolaan Kawasan Ekosistem Esensial, tingginya timbunan sampah, dan penataan

Kawasan Hutan (DLHK DIY, 2023). Salah satu hal yang dapat mengantisipasi dan menangani delapan permasalahan ini adalah pengoptimalan kinerja dari karyawan DLHK DIY.

Kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi menjadi salah satu kunci untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, baik dari permasalahan internal maupun eksternal organisasi atau instansi. Namun pada realitanya, masih banyak sekali organisasi atau instansi yang belum memiliki SDM yang memadai. Berdasarkan laporan Blavatnik Index of Public Administration 2024 Oxford, kinerja pegawai negeri Indonesia menempati peringkat ke-38 dari 120 negara (Blavatnik School of Government, 2024). Maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai negeri di Indonesia belum sepenuhnya baik. Sedangkan itu berdasarkan hasil evaluasi Inspektorat DIY, kinerja internal dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY memperoleh nilai sebesar 12,65 atau 84,33% dari total keseluruhan dengan 15% bobot yang diberikan pada indikator penilaian kerja (INSPEKTORAT DIY, 2022). Angka tersebut termasuk kedalam kategori memuaskan namun masih dapat ditingkatkan lagi, melihat banyaknya kendala yang mungkin dapat dialami oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

Untuk menghadapi berbagai tantangan ini tentunya memerlukan kinerja dan efektivitas dari perusahaan, salah satunya dapat ditunjang melalui kepuasan kerja dari setiap karyawan. Kinerja dan kepuasan karyawan memiliki hubungan yang erat, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Halimah dkk., 2024), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Sedangkan itu perilaku kepuasan kerja ini dapat muncul melalui iklim komunikasi organisasi yang positif melalui motivasi kerja sebagai variabel penghubungnya. Iklim komunikasi organisasi ini dapat berupa rapat yang dilaksanakan setiap minggu atau bulan, audit komunikasi setiap tahunnya, dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengukur seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY?
2. Seberapa besar pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY?
3. Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY?
4. Seberapa besar pengaruh antara iklim komunikasi organisasi melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur besaran pengaruh antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

2. Untuk mengukur besaran pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
3. Untuk mengukur besaran pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
4. Untuk mengukur besaran pengaruh antara iklim komunikasi organisasi melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan pada bidang Ilmu Komunikasi, khususnya bidang komunikasi organisasi dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dilakukan agar bisa menjadi bahan evaluasi dan informasi bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan DIY untuk meningkatkan iklim komunikasi dan motivasi kerja serta kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas kinerja dari organisasi.

E. Tinjauan Pustaka

Tabel 1. Tinjauan Pustaka

No	Peneliti	Judul Artikel	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Kritik
1	Saiful Amri	Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. Dalam jurnal JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023. https://doi.org/10.35870/JEMSI.V6I1.335	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara iklim komunikasi dan kepuasan kerja, dan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi yang memperoleh nilai sebesar 0,834 dengan kategori sangat tinggi. Iklim komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruh sebesar 69,6% sedangkan 30,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini (Amri, 2020).	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel motivasi kerja dan variabel y, serta pada metode penelitian yang digunakan.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel x^1 dan y, dan juga pada subjek yang ada dalam kedua penelitian ini.	Penelitian ini tidak menjelaskan secara mendetail mengenai teori yang digunakan
2	Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Dalam Jurnal Al-Kharaj, 2022 https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kepuasan kerja; dan 3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Pradana & Santoso, 2021).	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada v variabel y, dan pada metode penelitian yang digunakan	Jika pada penelitian ini terdapat variabel x^1 , x^2 , x^3 dan y, maka pada penelitian yang peneliti lakukan terdapat variabel x, y, dan z. Selain itu variabel x^1 , x^2 , dan subjek dalam kedua penelitian ini berbeda. Analisis data yang digunakan dalam kedua penelitian ini juga berbeda.	Penelitian ini tidak menjelaskan secara mendetail mengenai teori yang digunakan, selain itu margin error yang digunakan pun terlalu besar yang mana kurang ideal untuk penelitian yang menggunakan teknik <i>Partial Least Square</i> .
3	Nur Sholihatin, S. Bekt Istiyanto, dan Wiwik Novianti	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dalam Jurnal Komunikasi dan Kajian Media, 2023 https://doi.org/10.31002/jkkm.v7i1.7419	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi. Kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari kepercayaan, pengambilan keputusan kooperatif, dukungan, keterbukaan, dan perhatian terhadap tujuan kinerja tinggi (Sholihatin dkk., 2023).	Persamaan kedua penelitian ini terletak pada variabel x, teori, dan juga metode penelitian yang digunakan.	Perbedaan pada kedua penelitian ini terletak pada variabel y, dan pada subjek penelitiannya.	Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini terlalu sedikit.

Sumber: Olahan Peneliti

F. Landasan Teori

1. Teori Informasi Organisasi

Teori informasi organisasi dicetuskan oleh Karl Weick pada saat mendapatkan tugas di BankNG, dimana pada awalnya ia melihat organisasi sebagai suatu sistem yang memiliki informasi yang membingungkan dari lingkungannya, kemudian ia mencoba untuk memberikan definisi yang lebih masuk akal (West & Turner, 2017). Teori informasi organisasi yang dikemukakan oleh Weick ini, memusatkan perhatian pada tahapan yang diperlukan untuk mengelola dan menggunakan pesan.

Pada pengaplikasiannya, Weick menggunakan teori ini untuk mempelajari mengenai cara organisasi mengelola informasi. Oleh karenanya, fokus pada teori ini terletak pada komunikasi yang merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Weick (dalam West & Turner, 2017) terdapat tiga asumsi dasar dari teori ini, yakni:

a. Organisasi tidak bisa lepas dari komunikasi demi keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya

Menurut Weick (dalam West & Turner, 2017) lingkungan informasi berbeda dengan lingkungan fisik yang ada disekitar organisasi, dimana lingkungan informasi diciptakan oleh anggota organisasi yang mengharuskan mereka untuk mencari informasi, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal organisasi. Apabila suatu organisasi mendapatkan pesan yang bersumber dari pihak eksternal, maka

organisasi tersebut harus mampu mengkomunikasikan pesan tersebut ke pihak internal organisasi, untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat menggunakan banyak saluran atau media untuk mendapatkan informasi mengenai kebutuhan anggotanya dan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Setiap pesan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda dalam penginterpretasiannya

Sebuah pesan tidak dapat lepas dari yang namanya ambiguitas, sehingga memerlukan orang yang berpengalaman dalam menginterpretasikan pesan tersebut. Menurut Weick (dalam West & Turner, 2017) pesan-pesan yang terdapat dalam sebuah organisasi seringkali bersifat ekuivokalitas (mengacu pada tingkat ketidakpastian dan kerumitan pesan). Hal ini membuat setiap anggota perlu merancang rencana untuk mengurangi ambiguitas dari setiap pesan agar lebih mudah dipahami.

c. Organisasi turut terlibat dalam proses pembuatan pesan yang dapat diterima dan mudah dipahami demi tercapainya tujuan organisasi

Berbagai usaha telah dilakukan untuk dapat mengurangi tingkat ambiguitas dalam proses penyampaian pesan. Maka manusia berperan penting dalam upaya pemrosesan pesan untuk mengurangi tingkat ambiguitas pada pesan. Proses pengurangan tingkat ambiguitas dalam ini dilakukan oleh setiap anggota organisasi demi tercapainya tujuan

bersama, dikarenakan sebuah organisasi terdiri atas beberapa divisi yang antar anggotanya saling ketergantungan. Ketergantungan antar anggota atau divisi ini bertujuan untuk mengurangi tingkatan ambiguitas pada pesan yang diterima oleh organisasi (Morissan, 2015).

2. Iklim Komunikasi Organisasi

Pada hakikatnya komunikasi tidak bisa lepas dari kehidupan bermasyarakat dalam berorganisasi. Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan, baik pengiriman maupun penerimaan, yang berlangsung di dalam sebuah organisasi yang memiliki struktur dan dinamika yang kompleks (Redding dan Sanborn dalam Muhammad, 2017). Sedangkan menurut Goldhaber, komunikasi organisasi merupakan proses membangun dan saling bertukar pesan dalam sebuah sistem hubungan yang saling bergantung, guna menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan yang terus berubah (Muhammad, 2017). Dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi terdiri atas 7 konsep, yakni pesan, proses, jaringan, hubungan, keadaan saling ketergantungan, lingkungan, hubungan, dan ketidakpastian. Konsep-konsep inilah yang kemudian membentuk suatu iklim komunikasi organisasi.

Iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan iklim komunikasi, karena iklim organisasi dipengaruhi oleh berbagai cara anggota organisasi bertindak dan berkomunikasi. Oleh karenanya, iklim komunikasi yang positif akan membuat anggota organisasi berkomunikasi dengan santai, terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Begitu pula

sebaliknya. Menurut (Pace & Faules, 2015) komunikasi organisasi merupakan kumpulan berbagai persepsi tentang pola komunikasi, kejadian-kejadian komunikasi, ekspektasi, interaksi antarkaryawan, konflik antarpribadi, serta peluang pengembangan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, iklim komunikasi mencerminkan persepsi-persepsi terhadap informasi dan peristiwa yang berhubungan dengan penyampaian pesan yang berlangsung di dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Redding menunjukkan hasil bahwa iklim komunikasi tidak hanya berbicara mengenai kualitas komunikasi dan hubungan dalam organisasi, tetapi juga mencakup tingkat pengaruh dan keterlibatan karyawan (Muhammad, 2017). Maka ditemuilah lima indikator utama dalam iklim komunikasi organisasi menurut Denis (dalam Muhammad, 2017), yakni:

a. *Supportiveness*

Supportiveness adalah perasaan saling mendukung antara karyawan dan atasan, artinya masing-masing dari tiap pihak berkomitmen untuk terus saling mendukung dan berinteraksi secara terbuka. Sikap *supportiveness* ini dapat mendorong setiap anggota organisasi untuk dapat berkomunikasi secara spontan dan lugas, bukan yang tertahan dan berbelit. Selain itu sikap ini juga membantu setiap anggota kelompok untuk dapat membangun dan menjaga perasaan bahwa diri mereka berharga dan penting (Muhammad, 2017). Beberapa tingkah laku yang mencerminkan sikap *supportiveness* menurut Gibb (dalam Muhammad,

2017) adalah sebagai berikut: 1) Deskripsi, 2) Orientasi masalah, 3) Spontalitas, 4) Empati, 5) Kesamaan, 6) *Provisionalism*.

b. Aktif berpartisipasi dalam membuat keputusan

Iklim komunikasi organisasi yang positif akan membuat setiap anggotanya turut berpartisipasi dalam membuat keputusan. Indikator ini mengacu pada sejauh mana karyawan terlibat secara sukarela pada berbagai proses komunikasi dalam pembuatan keputusan yang nantinya akan mempengaruhi pekerjaan serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Jika dalam organisasi tersebut iklim komunikasinya berjalan dengan baik, maka setiap karyawan akan merasa bahwa masukan dan pendapat mereka dapat diterima serta dihargai dengan baik. Oleh karenanya, aktif berpartisipasi turut menjadi tolak ukur dalam menilai iklim komunikasi dalam suatu organisasi.

c. Keterbukaan dan keterusterangan

Pada organisasi yang memiliki iklim komunikasi organisasi yang baik, setiap anggota organisasinya cenderung memiliki sifat yang lebih terbuka dan terusterang. Kedua hal ini menjadi indikator penting yang menggambarkan sejauh mana komunikasi dalam organisasi tersebut berlangsung secara jujur, transparan, kekeluargaan, serta saling mendukung. Kedua hal ini juga turut berkontribusi dalam membangun hubungan yang harmonis antar tiap anggota serta tercapainya tujuan dari organisasi.

d. Tujuan kinerja yang tinggi

Pada organisasi yang memiliki iklim komunikasi organisasi yang baik, tujuan kinerjanya akan dikomunikasikan dengan jelas kepada setiap anggota organisasinya. Ketika tujuan kinerja dikomunikasi secara maksimal dan efektif, setiap anggota organisasinya akan memiliki pemahaman yang sama dan sesuai dengan standar yang harus dicapai oleh masing-masing anggota, peran mereka dalam Upaya mencapai tujuan organisasi, serta bagaimana kontribusi individu dan tim berpengaruh pada keberhasilan organisasi jangka panjang.

3. Motivasi Kerja

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi menjadi salah satu peran yang tidak dapat digantikan oleh mesin dan teknologi (Abdullah dalam Suswati, 2022). Beberapa peneliti mengemukakan bahwasannya karyawan menjadi salah satu asset penting guna meningkatkan keberlangsungan perusahaan jangka Panjang (Suswati, 2022). Oleh karenanya, perusahaan harus mampu membangun kinerja yang baik dari karyawan yang didorong melalui beberapa faktor, salah satunya adalah melalui motivasi kerja.

Secara general, motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan yang menciptakan perilaku demi tujuan tertentu, yang mana dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja dengan lebih baik lagi (Suswati, 2022). Motivasi kerja sendiri merupakan keadaan yang menggerakkan karyawan untuk menggapai tujuan organisasi (Mangkunegara dalam Zebua

dkk., 2022). Menurut (As'ad dalam Siagian, 2022) motivasi memiliki peran untuk mendorong keinginan dan keinginan individu. Sehingga dapat dikatakan bahwasannya motivasi hadir melalui suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Motivasi sendiri dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut (Siagian, 2022) motivasi intrinsik merupakan perilaku ataupun motif yang kemunculannya tidak memerlukan rangsangan dari luar diri individu, seperti dorongan untuk bekerja, dorongan untuk berprestasi, dll. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan perilaku atau motif yang kehadirannya memerlukan rangsangan dari luar diri individu, seperti Kerjasama, kondisi kerja, Kerjasama, dll. Menurut (Sedarmayanti, 2017), motivasi kerja setidaknya memiliki 5 indikator, diantaranya adalah:

a. Gaji

Pada dunia kerja, gaji merupakan salah satu hal yang dianggap penting oleh karyawan. Gaji sendiri berfungsi untuk memenuhi kebutuhan bagi setiap karyawan beserta keluarganya. Namun selain itu, gaji juga berfungsi untuk menjadi pacuan karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

b. Supervisi

Keefektifan supervisi akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan melalui pemberian arahan yang nyata dan sesuai standar kerja, perlengkapan pembekalan yang memadai,

penyelenggaraan kerja yang baik, juga dukungan-dukungan lainnya. Seorang supervisor memiliki tanggung jawab utama, yaitu mencapai hasil kinerja seoptimal mungkin dengan mengefektifkan koordinasi sistem kerja dalam unit kerjanya.

c. Hubungan Kerja

Lingkungan kerja dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan hasil pekerjaan karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa hal, seperti terciptanya hubungan yang penuh kekeluargaan, akrab, dan saling mendukung. Hubungan baik ini tidak hanya dilakukan oleh antar karyawan, tetapi juga pada atasan maupun bawahan, karena setiap makhluk hidup akan selalu membutuhkan hubungan yang baik dengan setiap orang, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan sosial.

d. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia pastinya memiliki kebutuhan akan rasa ingin dihargai. Salah satu cara yang dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan motivasi kerja adalah pengakuan akan prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan, hal ini bahkan dinilai bisa melebihi kepuasan terhadap pemberian kompensasi. Karyawan yang mendapatkan pengakuan atau penghargaan akan kinerjanya, akan jauh bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Keberhasilan

Dalam melakukan suatu pekerjaan, keberhasilan menjadi salah satu hal yang mampu menggerakkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas lainnya dengan lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki keinginan untuk memiliki prestasi, pastinya akan memiliki motivasi kerja tinggi yang mendorongnya untuk berani mengambil resiko demi mencapai tujuan yang telah yang ditetapkan.

4. Kepuasan Kerja

Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan jangka panjang organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, motivasi mereka untuk bekerjapun cenderung meningkat. Semakin banyak kebutuhan dan keinginan karyawan yang terpenuhi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan (Afandi, 2021). Kepuasan kerja karyawan ini dapat menimbulkan perasaan kooperatif dan keinginan untuk membantu sesama karyawan diluar dari kewajiban formalnya. Kepuasan kerja adalah sikap yang dilakukan oleh karyawan kepada pekerjaannya yang dipengaruhi oleh hubungan dengan sesama rekan kerja, kondisi kerja, faktor psikologis dan faktor fisik, serta upah yang diterima (Dewi & Hartono dalam Santoso & Yuliantika, 2022).

Seorang atasan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, maka ia

akan merasa puas dengan pekerjaannya (Santoso & Yuliantika, 2022).

Menurut (Afandi, 2021) terdapat 5 indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

a. Upah

Setiap karyawan tentunya menginginkan upah yang cukup dan sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karenanya apabila karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan, maka ia akan merasa puas dengan pekerjaannya.

b. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Melalui isi pekerjaan yang dilakukan seseorang inilah kita dapat menilai apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.

c. Pengawas

Pengawas adalah seseorang yang selalu memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Apabila pegawai mampu memberikan arahan dengan benar dan mampu bersikap adil dalam proses pengambilan keputusan mengenai pekerjaan, maka karyawanpun akan merasa puas.

d. Rekan kerja

Rekan kerja adalah orang-orang yang berada dalam ruang lingkup pekerjaan yang sama dan selalu berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Apabila rekan kerja yang ada dalam organisasi atau instansi tersebut kompeten dan menyenangkan, maka kepuasan kerja pun akan tercipta.

e. Promosi

Promosi atau kenaikan jabatan menjadi salah satu hal yang selalu di nantikan oleh setiap karyawan. Selain itu setiap karyawan juga pastinya selalu memimpikan untuk dapat mendapatkan promosi, hal ini juga memungkinkan seseorang untuk dapat berkembang.

G. Kerangka Pemikiran

1. *Conceptioning:*

Asumsi ketiga dari Teori Informasi Organisasi menurut (West & Turner, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi turut terlibat dalam proses pembuatan pesan yang dapat diterima dan mudah dipahami.

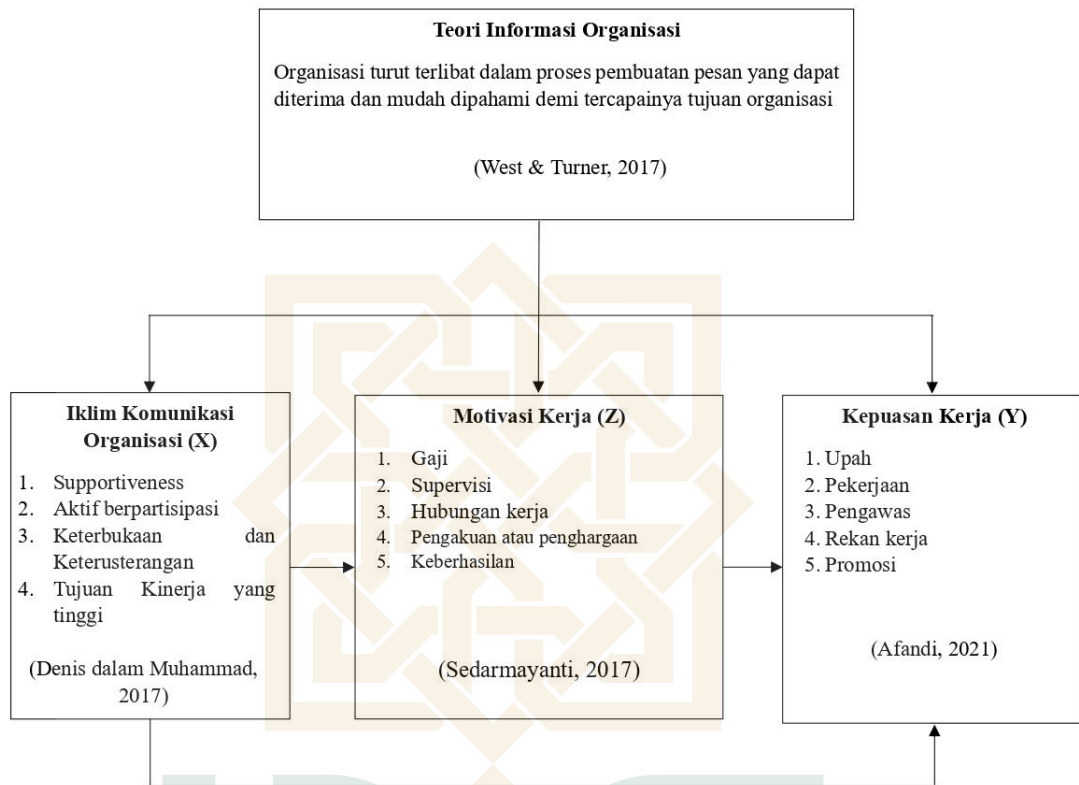
2. *Judgement:*

- Variabel teori : Komunikasi → Pesan → Kepuasan Komunikasi
- Variabel masalah : Iklim Komunikasi Organisasi → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja

3. *Reasoning:*

Iklim komunikasi organisasi yang baik dapat menghasilkan motivasi kerja sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti

H. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2023) hipotesis berasal dari rumusan masalah yang diuraikan dalam bentuk pertanyaan yang kemudian dijadikan sebagai jawaban sementara. Maka dapat dikatakan bahwasannya hipotesis hanya merupakan jawaban teoritis dari rumusan masalah, bukan merupakan jawaban empirik. Pada penelitian ini, hipotesis akan diuji dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui *software program SPSS for Windows*. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan uraian permasalahan di atas, maka terdapat beberapa hipotesis alternatif, di antaranya:

- H₁ : Terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- H₂ : Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- H₃ : Terdapat pengaruh antara kepuasan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- H₄ : Terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi melalui kepuasan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi melalui kepuasan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2023) pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh perlakuan tertentu terhadap indikator lain, menguji hipotesis penelitian, dan untuk mengetahui data yang akurat. Kuantitatif korelasional menjadi jenis pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif korelasional adalah jenis penelitian yang masalah penelitiannya berfokus pada hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif korelasional diterapkan untuk mengidentifikasi sejauh mana keterkaitan antara variabel-variabel masalah tersebut, serta untuk membuat hipotesis berdasarkan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2023).

Sedangkan itu, metode survei merupakan metode dalam penelitian ini. Survei adalah metode penelitian yang instrument pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai responden yang mewakili populasi tertentu (Kriyantono, 2014). Metode survei ini dilakukan karena metode pengumpulan data primer yang akan peneliti gunakan adalah dengan membagikan kuesioner.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini berkisar antara Bulan Juni – Juli 2025. Dimana peneliti akan melakukan observasi terlebih dahulu kemudian akan melakukan penyebaran kuisioner langsung di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

b. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini akan bertempat di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Jalan Argulobang No.mor 19, Jl. Argolubang, Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Populasi, Ukuran Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur dan berada didalam ruang lingkup penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Namun, populasi tidak hanya berbicara mengenai orang tetapi juga mengenai obyek dan benda-benda alam lainnya. Seluruh karyawan dari DLHK Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang bekerja di kantor DLHK DIY adalah populasi dari penelitian ini. Mengingat terdapat sebagian karyawan DLHK yang bekerja langsung di lapangan oleh karenanya tidak seluruh karyawan DLHK DIY dapat dijadikan

populasi. Maka terdapat 336 orang yang menjadi populasi dalam penelitian ini (DLHK DIY, 2024).

b. Ukuran Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang sesuai dengan populasi serta dinilai mampu mewakili dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2023). Jika jumlah populasi dalam penelitian banyak, maka tidak semuanya bisa digunakan menjadi sampel, mengingat terdapat beberapa kendala yang dialami peneliti, seperti kurangnya dana, waktu, dan tenaga. Dengan itu, maka sampel dalam penelitian ini bukan merupakan jumlah keseluruhan populasi namun dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Solvin menurut (Sugiyono, 2023) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Margin eror

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini jika dihitung dengan menggunakan rumus Solvin dan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{223}{1 + 223 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{223}{1 + 257 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{223}{1,558}$$

$$n = 143,132 \text{ (dibulatkan menjadi 143)}$$

Dengan demikian telah ditemukan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 143 orang responden yang akan mengisi kuisioner yang akan dibagikan secara langsung.

c. Teknik Sampling

Probability sampling menjadi teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini. *Probability sampling* sendiri adalah metode pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai bagian dari sampel penelitian. (Sugiyono, 2023). Terdapat beberapa teknik penentuan sampling dalam teknik *probability sampling* dan teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2023) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang mudah, karena sampel dipilih secara acak tanpa memperhatikan tingkatan atau kelompok tertentu. Teknik ini dipilih karena dalam penentuan sampel tidak ada tingkatan atau kategori tertentu yang menjadi kriterianya, dengan demikian setiap anggota yang termasuk dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

4. Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel X

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Iklim Komunikasi Organisasi (X)	Supportiveness	a. Pimpinan selalu terbuka dalam memberikan masukan saran dan informasi dari masing-masing ketua divisi b. Jika terjadi masalah mengenai pekerjaan, saya dapat mengkomunikasikan hal itu kepada kepala divisi secara bebas dan terbuka c. Lingkungan kerja di DLHK Provinsi DIY mencerminkan budaya kerja yang suportif dan saling mendukung d. Pimpinan saya selalu memberikan dukungan Ketika saya menghadapi masalah atau kesulitan dalam pekerjaan e. Rekan kerja saya bersedia memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya	Likert
	Aktif berpartisipasi	a. Saya aktif dalam mengungkapkan pendapat atau ide tanpa takut dikritik b. Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk turut berkontribusi dalam membuat keputusan c. Setiap keputusan yang ada tidak dibuat secara sepihak, tetapi berdasarkan masukan dari setiap anggotanya d. Saya memperoleh informasi yang jelas dan cukup sebelum proses diskusi, sehingga dapat berpartisipasi dalam pembuatan keputusan e. DLHK Provinsi DIY memiliki prosedur yang jelas untuk melibatkan setiap anggota dalam proses pengambilan Keputusan f. Saya merasa dihargai, sehingga dapat menyampaikan pendapat saya dengan bebas	Likert
	Keterbukaan dan Keterusterangan	a. Gaya komunikasi di lingkungan DLHK Provinsi DIY didasari atas rasa saling percaya dan keterbukaan b. Pimpinan selalu terbuka terhadap kritikan dan masukan yang masuk dari bawahannya c. DLHK Provinsi DIY selalu memberikan ruang interaksi dan komunikasi untuk menyampaikan aspirasi dari setiap anggotanya d. Dalam menyampaikan informasi, pimpinan selalu menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami e. Saya selalu mendapatkan umpan balik yang jujur dari atasan ataupun rekan kerja mengenai kinerja saya	Likert
	Tujuan Kinerja yang tinggi	a. Saya memahami tujuan kinerja yang telah ditetapkan dengan jelas b. Pimpinan memiliki komitmen yang tinggi guna mencapai tujuan efektif dan efisiensi kerja c. Setiap pegawai ataupun atasan harus mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan guna mencapai hasil yang baik d. Setiap karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan	Likert

Sumber: Olahan Peneliti

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Z

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Motivasi Kerja (Z)	Gaji	a. Saya mendapatkan gaji yang setimpal dengan pekerjaan saya. b. Apabila saya melakukan perjalanan dinas luar, saya mendapatkan tunjangan transportasi yang layak. c. Besaran upah yang saya terima memengaruhi semangat kerja saya setiap harinya. d. Saya merasa dihargai secara finansial atas kerja keras dan dedikasi saya. e. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi karena merasa dihargai secara finansial.	Likert
	Supervisi	a. Gaya kepemimpinan atasan mampu membangkitkan semangat kerja saya setiap hari. b. Supervisi yang konsisten dari atasan saya membuat saya lebih disiplin dan termotivasi dalam bekerja. c. Saya merasa memiliki tujuan kerja yang jelas karena bimbingan dari atasan saya. d. Saya merasa lebih giat bekerja karena atasan saya memperlakukan semua bawahan secara adil. e. Saya merasa lebih semangat bekerja saat atasan menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan saya.	Likert
	Hubungan Kerja	a. Saya merasa komunikasi dengan rekan kerja berjalan lancar dan terbuka. b. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. c. Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik ketika mendapat dukungan sosial dari tim. d. Saya merasa nyaman berbagi ide dan pendapat dengan rekan kerja. e. Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya.	Likert
	Pengakuan atau penghargaan	a. Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang saya capai. b. Saya merasa pekerjaan saya diapresiasi oleh rekan kerja dan juga pimpinan c. Saya merasa puas secara emosional ketika prestasi saya diapresiasi oleh setiap orang d. Bentuk penghargaan seperti sertifikat, bonus, atau ucapan terima kasih mampu meningkatkan motivasi kerja saya e. Pemberian penghargaan meningkatkan rasa memiliki saya terhadap perusahaan.	Likert
	Keberhasilan	a. Saya memiliki keinginan kuat untuk menunjukkan performa terbaik dalam setiap tugas. b. Saya merasa terdorong untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan secara konsisten. c. Saya merasa puas ketika pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang tinggi. d. Saya merasa puas ketika mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. e. Saya merasa puas ketika pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang tinggi.	Likert

Sumber: Olahan Peneliti

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Y

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Upah	a. Upah kerja yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya b. Upah kerja yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya c. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan standar minimum upah provinsi (UMP) d. Instansi memberikan kejelasan informasi mengenai sistematika penggajian e. Kebijakan pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya merasa dihargai	Likert
	Pekerjaan	a. Pekerjaan saya memberikan peluang bagi saya untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan saya b. Saya merasa setiap orang memiliki beban kerja yang sama c. Saya memperoleh umpan balik yang jelas mengenai hasil kerja saya d. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat dan keterampilan saya	Likert
	Pengawas	a. Saya merasa pengawas memberikan arahan yang jelas untuk menjalankan tugas saya b. Pengawas mampu bersikap adil dalam menilai kinerja setiap karyawan c. Saya memperoleh pelatihan dan bimbingan yang cukup dari pengawas d. Pengawas selalu memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja saya	Likert
	Rekan Kerja	a. Rekan kerja saya selalu bersikap profesional dalam bekerja b. Hubungan saya dan rekan kerja saya berjalan dengan baik dan saling mendukung c. Saya dan rekan kerja saya mampu bekerja dalam tim d. Rekan kerja saya selalu memberikan saya bantuan dan dukungan Ketika saya sedang dalam kesulitan e. Saya dan rekan kerja saya mampu berkomunikasi dengan baik	Likert
	Promosi	a. Saya puas dengan kebijakan promosi yang ditetapkan oleh instansi b. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi c. Promosi jabatan yang diberikan oleh instansi didasari pada kinerja dan kompetensi dari karyawan d. Dengan adanya promosi jabatan, saya merasa dihargai oleh perusahaan e. Saya termotivasi untuk berkerja lebih giat lagi karena adanya kesempatan promosi yang jelas	Likert

Sumber: Olahan Peneliti

5. Jenis Data

a. Primer

Data primer merupakan data yang langsung diberikan kepada peneliti dan didapatkan langsung dari lapangan (Sugiyono, 2023). Data yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuisioner langsung kepada DLHK DIY menjadi data primer dalam penelitian ini.

b. Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2023) data sekunder merupakan data yang peneliti dapatkan bukan secara langsung, melainkan melalui pihak lain atau berdasarkan dokumen yang sudah tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi secara langsung yang dilakukan oleh peneliti dan melalui dokumentasi.

6. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu aspek yang krusial dalam sebuah penelitian adalah peroses pengumpulan datanya. Menurut (Sugiyono, 2023) kualitas data pada hasil penelitian dipengaruhi setidaknya oleh dua hal, yakni kualitas instrumen penelitian dan kuliatas pengumpulan data. Oleh karenanya peneliti harus mengetahui metode pengumpulan data apa yang tepat dalam penelitiannya. Setidaknya ada lima metode pengumpulan data yang biasanya digunakan, di antaranya melalui kuisioner, wawancara, observasi, dokumentasi, serta gabungan dari keempatnya (Sugiyono, 2023). Namun pada penelitian ini hanya tiga teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2023). Kuisisioner biasanya digunakan apabila jumlah responden cukup banyak dan peneliti sudah yakin serta memiliki kejelasan mengenai variable yang hendak diukur.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengirimkan daftar pernyataan tertulis kepada karyawan DLHK DIY. Data tersebut kemudian dikumpulkan berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan peneliti. Sedangkan itu, skala likert menjadi skala pengukuran pada penelitian ini. Skala likert umumnya dimanfaatkan untuk menilai perilaku, respon, serta pandangan individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena. (Sugiyono, 2023). Dengan menggunakan skala likert, setiap variabel nantinya akan dijabarkan lagi menjadi indikator, kemudian indikator akan dijabarkan lagi menjadi item-item pernyataan yang dapat diukur.

Tabel 5. Skor Skala Likert

Skor	Respon
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2023)

Data ordinal adalah jenis data yang digunakan pada penelitian ini, yang mana nantinya data ordinal ini akan diganti terlebih dahulu ke data interval dengan menggunakan menggunakan *Metode Successive Interval (MSI)* yang melibatkan perhitungan frekuensi, proporsi kumulatif, nilai Z, dan nilai batas Z untuk menghasilkan nilai skala interval yang setara. Skala Likert ini dapat diubah menjadi data interval apabila jarak antara skala dibuat sama atau konstan (Ghozali, 2021).

b. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2023) metode pengumpulan data observasi adalah yang paling berbeda dibandingkan dengan metode yang lain. Selain individu objek-objek alam yang lain juga dapat diobservasi. Peneliti dapat memperoleh pengetahuan tentang perilaku dan maknanya dengan melakukan pengamatan. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung bagaimana iklim komunikasi organisasi, yang ada di DLHK DIY.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melihat catatan-catatan peristiwa yang sudah terjadi sebelumnya. Dokumen pada umumnya berbentuk tulisan, gambar, maupun karya yang bersejarah dari seseorang (Sugiyono, 2023). Dokumentasi berfungsi sebagai penguat dari data-data yang sudah diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan observasi.

7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur sesuatu yang harus diukur (Sugiyono, 2023). Dalam arti lain uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang sudah diperoleh melalui alat ukur yang digunakan berupa kuesioner apakah bisa dinyatakan valid atau tidak, hal ini dilakukan guna memperoleh data yang lebih valid lagi. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Uji validitas dalam penelitian yang peneliti lakukan, dilakukan dengan menghitung korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Adapun rumus dari Product Moment yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Validitas

N: Banyaknya Subjek

X: Nilai Pembanding

Y: Nilai dari instrumen yang akan dicari validasinya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan berulang pada objek yang sama untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh tetap konsisten setiap kali pengukuran dilakukan (Sugiyono, 2023). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*, yang mana variabel dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,70$ (Ghozali, 2021). Adapun rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

r : Koefisien reabilitas instrument *cronbach alpha*

k : Banyaknya butir pernyataan atau pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Total variansi butir

σt^2 : Total variansi

8. Analisis Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah pengumpulan data dari seluruh responden adalah analisis data. Menurut (Sugiyono, 2023) langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data meliputi: mengklasifikasikan data berdasarkan responden variabel, penyajian data dari tiap-tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, serta melakukan pengujian hipotesis. Proses penghitungan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan *software* statistik yaitu *IBM SPSS statistics 27 for windows*,

guna memperoleh data yang dapat dipahami secara statistik dan mendalam.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan sebelum melakukan analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik ini dilakukan guna mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dan menjadi tolak ukur peneliti agar tidak terjadi kesalahan dalam data (Hutasuhut dkk., 2023). Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji normalitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi secara normal. Pada penelitian ini analisis yang digunakan untuk mengetahui residual memiliki distribusi normal atau tidak adalah dengan melakukan analisis statistik non-parametris. Menurut (Sugiyono, 2023) statistik non-parametris digunakan apabila data yang ada dalam penelitian merupakan data nominal atau ordinal. Untuk memastikan apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, peneliti memakai uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya ada $> 0,005$.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya keterkaitan antar variabel bebas. Apabila ditemukan hubungan korelasional pada variabel bebas, maka ini tidak dapat dikatakan ortogonal. Menurut (Ghozali, 2021) variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang tidak saling berkorelasi atau memiliki hubungan korelasi nol satu sama lain..

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna menjadi bahan evaluasi apakah terdapat ketidakkonsistenan variasi dari sisa antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada suatu model regresi. Heteroskedastisitas adalah kondisi ketika varian dari error atau kesalahan acak tidak tetap (tidak konstan) pada setiap nilai variabel independen. Dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mengevaluasi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplots, Heteroskedastisitas dianggap tidak muncul apabila grafik tidak menunjukkan pola tertentu seperti melebar, menyempit, atau bergelombang dan titik-titik data tersebar acak di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2021).

b. Uji T Parsial

Uji T atau uji hipotesis adalah metode analisis yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ketidakbenaran atau kebenaran hipotesis yang telah diajukan. Saat melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial, proses dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel sesuai ketentuan yang berlaku, untuk menguji masing-masing variabel dilakukan melalui software SPSS.

c. Uji Analisis Jalur

Salah satu uji yang dilakukan untuk sebab akibat yang bersifat kausalitas pada penelitian ini adalah uji analisis jalur atau *path analysis*. Robert D Retherford menjelaskan jika analisis jalur adalah metode untuk mengkaji hubungan sebab-akibat dalam regresi berganda, ketika variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun melalui variabel intervening (Sunyoto, 2017). Menurut (Ghozali, 2021) analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel.

Uji analisis jalur memiliki beberapa model, antara lain yaitu model regresi berganda, model moderasi, model kombinasi regresi berganda dan korelasi, model kompleks, serta model persamaan struktural (Purnomo dkk., 2022). Pada penelitian ini terdapat motivasi kerja yang memiliki korelasi dengan variabel *independent* iklim

komunikasi organisasi, sehingga variabel motivasi kerja (Z) menjadi mediator antara pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Sehingga dalam pelaksanaannya, model analisis jalur akan menggunakan kombinasi regresi berganda dan korelasi untuk mengetahui pengaruh variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara langsung dan pengaruh variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) secara tidak langsung memengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

d. Uji Sobel

Uji sobel merupakan uji yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 yang menyediakan suatu metode pengujian signifikansi suatu pengaruh variabel mediasi. Menurut (Ghozali, 2021) uji sobel berfungsi untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X) melalui variabel intervening (Z) terhadap variabel (Y) secara sequential. Jika hasil uji sobel menunjukkan angka $> 1,96$ maka dapat dikatakan jika variabel Z memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan pengaruh antara variabel X da Y, artinya sebagian besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y terjadi melalui variabel Z.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY” bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh juga seberapa besar pengaruh dari tiap-tiap variabel, yakni variabel Iklim Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.

Rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini berhasil peneliti jawab dengan melalui uji T Parsial, uji Sobel, dan uji analisis jalur yang ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY sebesar 80,5%, pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 31,2%, dan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 57,7%. Sementara pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY secara sequential ialah sebesar 77,6%.

Dari hasil penelitian juga didapati bahwa pengaruh langsung iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tanpa melalui motivasi kerja jauh lebih kecil yang hanya bernilai 31,2%, dibandingkan dengan pengaruh total iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang melalui variabel motivasi kerja yang mencapai 77,6%.

Berdasarkan angka ini, dapat disimpulkan jika teori Informasi Organisasi dapat digunakan dalam penelitian ini karena iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat apabila melalui motivasi kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan persentase pengaruhnya sebesar 77,6%

B. Saran

1. Untuk Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, ditemukan adanya pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. Pada hal ini, motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi atau yang menghubungkan variabel iklim komunikasi organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja dari karyawan DLHK DIY. Oleh karena itu, DLHK DIY harus melakukan beberapa pendekatan yang dapat meningkatkan iklim komunikasi organisasi yang ada di lingkungan kerja dan motivasi kerja dari setiap karyawannya. Beberapa pendekatan yang dapat DLHK DIY lakukan adalah selalu bersikap suportif kepada seluruh karyawan, pemberian gaji yang setimpal dengan pekerjaan, peningkatan pengawasan, membangun rasa percaya antar sesama karyawan ataupun kepada atasan, dan lain-lain.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan sumber tambahan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, tetapi dengan disertai pengembangan yang lebih terkini seperti mengkaji variabel *independent* atau variabel mediasi lainnya terhadap kepuasan kerja

karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY, contohnya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. (2 ed.). Zanafa Publishing.
- Blavatnik School of Government. (2024). *Blavatnik Index of Public Administration – 2024 report*. Blavatnik Index of Public Administration. https://doi.org/10.35489/BSG-INDEX_2024/01
- Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. (2025). *Company Profile Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY*. dlhk.jogjaprov. <https://dlhk.jogjaprov.go.id/>
- DLHK DIY, H. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan DIY Tahun 2023* [Laporan Kinerja Instansi Pemerintah]. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan DIY.
- DLHK DIY, H. (2024). *Data Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta 2024* [Data Pegawai DLHK Provinsi DIY]. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan DIY.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, H., Darka, D., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*.
- Hanafiah, L. U., & Putri, Y. R. (2020). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Garden Hotel Majalengka. *Library Publications Telkom University*, 7(2).
- Hutasuhut, J., Halim, Abd., & Syamsuri, Abd. R. (2023). *Sistematika Karya Tulis: Artikel Ilmiah Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- INSPEKTORAT DIY, H. (2022). *Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY Tahun 2022* (Laporan Hasil Evaluasi 700/01054). INSPEKTORAT.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset komunikasi* (1 ed., Vol. 5). Prenada Media.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12 ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

- Morissan. (2015). *Teori Komunikasi Individu Hingga Masa*. Prenada Media.
- Muhammad, A. (2017). *Komunikasi Organisasi* (15 ed.). Bumi Aksara.
- NU, Q. (2025). *Tafsir Al-Isra ' Ayat 53*. Quran NU. <https://quran.nu.or.id/al-isra/53>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (9 ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Prananda, Y. D., & Utomo, B. S. (2023). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Darussalam Gontor. *Sahafa Journal of Islamic Communication*, 5(2), 274–291. <https://doi.org/10.21111/sjic.v5i2.9036>
- Purnomo, Sutadji, E., Utomo, W., Purnawirawan, O., Farich, R., Sulistianingsih, Fajarwati, R., Carina, A., & Gilang, N. (2022). *Analisis Data Multivariat*. Omera Pustaka.
- Rustini, T., & Muslichah, M. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 162–173. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.14826>
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi). Refika Aditama.
- Siagian, L. (2022). *Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja: Kajian Empirik dan Hubungannya dengan Komitmen Kerja Pegawai*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (kedua, Vol. 5). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Statistik Non Parametrik Untuk Kesehatan* (2 ed.). Nuha Medika.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. MNC Publishing.

West, R., & Turner, L. H. (2017). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi* (5 ed.). Salemba Humanika.

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 10(4), 1417–1435.

