

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI**  
( HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KECAMATAN GEYER KABUPATEN GROBOGAN )

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

guna mencapai gelar Sarjana S-1

Ilmu Komunikasi



**ADITYA OKKY RIFANZA**

L100100035

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI**  
**FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**  
**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI**  
Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan, Kartasura, Surakarta 57102  
Telp. (0271) 717417 – Fax. (0271) 715448

---

### **SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Agus Triyono, S.Sos. M.Si

Telah membaca, mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Aditya Okky Rifanza

NIM : L100100035

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : **IKLIM KOMUNIKASI DAN KINERJA ( Hubungan  
Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai  
Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan)**

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan yang dibuat, sehingga dapat dipergunakan sepenuhnya.

Pembimbing

**(Agus Triyono, S.Sos. M.Si)**

**NIK. 100.1105**

## **IKLIM KOMUNIKASI DAN KINERJA PEGAWAI**

(HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI  
KECAMATAN GEYER KABUPATEN GROBOGAN)

**ADITYA OKKY RIFANZA**

**NIM. L100100035**

### **ABSTRAK**

Iklm Organisasi adalah sesuatu yang bersifat nyata yang sering dirasakan oleh sekelompok orang yang berada di dalam sebuah organisasi. Dan apa yang dirasakan tersebut dapat mempengaruhi perilaku dari seseorang yang akhirnya dapat untuk menentukan tingkat produktivitas suatu pekerjaan. Kinerja seorang pegawai sangat berhubungan dengan struktur yang sudah ada yaitu mengenai pembagian kerja sesuai bagian masing- masing, tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi maupun secara kelompok, atau secara organisatoris, komunikasi yang telah diciptakan oleh seorang atasan terhadap bawahannya, penghargaan kepada sumber daya manusia, imbalan maupun sanksi yang sudah diterapkan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan.

Hasil penelitian diperoleh hasil korelasi sebesar 0,697 hal itu menunjukkan ada hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. Karena pada  $r$  hitung hasilnya lebih besar dari pada  $r$  dalam tabel sehingga hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan berada pada kategori yang kuat. Dari hasil perhitungan sebesar 0,697 maka menurut interpretasi di atas jelas menunjukkan adanya suatu korelasi yang berada di antara 0,60 – 0,79.

Kata kunci : *Iklm Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai*

## ABSTRACT

**Aditya Okky Rifanza, L 100100035, Organizational Communications Climate Relation with the Officer Performance in Subdistrict of Geyer of Regency Grobogan, Skripsi Program Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Informatika, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.**

Organizational climate is something that is real that is often felt by a group of people who are in an organization. And what is perceived can affect the behavior of someone who finally can get to determine the level of productivity of a job. An employee's performance is closely related to existing structures, namely the division of labor according the respective sections, the responsibility of an employee on his job either individually or as a group, or organizational, communication has been created by a boss to his subordinates, the award to the source human resources, rewards and sanctions that have been applied. The purpose of this study is to determine the relationship between organizational communication climate to employee performance at the district office Geyer Grobogan. The research results of correlation of 0.697 indicates that there is a link organizational communication climate with employee performance Geyer Subdistrict Grobogan. Because the count  $r$  the result is greater than the  $r$  in the table so that the relationship between organizational communication climate with the performance of employees in the District Grobogan Geyer are in the strong category. From the result of calculation of 0.697 then according to the interpretation of the above clearly shows the existence of a correlation is between .60 to .79

Keyword : *Organizational Communications Climate and Officer Performance.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kecamatan adalah suatu kantor yang memiliki fungsi untuk mengurus berbagai keperluan yang diperlukan masyarakat desa, mulai dari mengurus surat-surat penting, mengurus pembuatan KTP dan berbagai keperluan lainnya seperti adanya berbagai bantuan yang mengarah pada desa serta bantuan pada saat terjadi bencana alam yang tujuannya kepada masyarakat desa. Kecamatan memiliki pegawai dengan jabatan dan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan instansi dan penempatan kerjanya. Kecamatan di pimpin oleh pak camat selaku pemegang kekuasaan yang berada di Kecamatan.

Hubungan iklim komunikasi organisasi yang berada di Kecamatan Geyer dapat dilihat pada saat pegawai kecamatan menyelesaikan suatu permasalahan yang ada dan pada saat pegawai melayani masyarakat dalam hal pembuatan surat – surat penting seperti Kartu Keluarga dan KTP. Berbagai hubungan komunikasi dapat terjalin dalam suatu organisasi tersebut, dengan banyaknya instansi yang ada di Kecamatan Geyer maka dari hasil pengamatan dengan salah satu pegawai yang bekerja di Kecamatan Geyer mengatakan bahwa “ penyelesaian masalah yang ada di Kecamatan Geyer biasanya diselesaikan dengan cara bersama-sama dan saling tukar pendapat antara pegawai satu dengan yang lainnya, ataupun dengan cara mufakat agar berbagai usul dari pegawai dapat di tampung dan di carikan solusi yang tepat guna mencari jalan keluar setiap masalah yang ada. Namun apabila dengan suatu musyawarah belum dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di

Kecamatan, maka permasalahan tersebut akan di carikan suatu solusi dan meminta pertimbangan di Kabupaten.

Penelitian di kecamatan Geyer karena ingin meneliti lebih dalam tentang kecamatan geyer. Karena pada saat pengamatan peneliti menemukan tentang berbagai kendala yang ada dalam kecamatan geyer yang diantaranya adalah pembuatan ktp ataupun mengurus surat-surat penting di kecamatan geyer yang mungkin prosesnya tergolong lama, apakah hal tersebut dipengaruhi oleh faktor internal suatu kecamatan geyer yakni hubungan iklim komunikasi yang terjalin antar pegawai di kecamatan sehingga kinerja kurang maksimal ataukah adanya kendala lain dari faktor eksternal yang merupakan kendala dari luar ruang lingkup kecamatan.

Organisasi adalah suatu system yang bersifat terbuka dan dinamis, menciptakan suatu komunikasi dan saling bertukar pesan antar anggotanya. Karena seringnya menciptakan dan saling bertukar pesan berjalan terus menerus tanpa henti maka dirumuskan suatu proses sebagai suatu kerja sama yang berdasarkan atas pembagian tugas yang mengarah kepada satu tujuan yang sama.

Soetopo ( 2012:51) berpendapat bahwa keefektifan dari suatu organisasi dapat dilihat ataupun dipandang dari berbagai sudut yang ada. Ada yang meninjau dari segi keberhasilan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, suatu proses manajemen dalam organisasi, ada pula yang meninjau dari segi produktivitas, serta ada yang meninjau dari segi proses beradaptasi yang terjalin dalam suatu organisasi.

Iklm organisasi adalah sesuatu yang bersifat nyata yang sering dirasakan oleh sekelompok orang yang berada di dalam sebuah organisasi. Dan apa yang dirasakan tersebut dapat mempengaruhi perilaku dari seseorang yang akhirnya dapat untuk menentukan tingkat produktivitas suatu pekerjaan. Kinerja seorang pegawai sangat berhubungan dengan struktur yang sudah ada yaitu mengenai pembagian kerja sesuai dengan bagian masing- masing, tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi maupun secara kelompok, atau secara organisatoris, komunikasi yang telah diciptakan oleh seorang atasan terhadap bawahannya, penghargaan kepada sumber daya manusia, imbalan maupun sanksi yang sudah di terapkan. Taguiri ( dalam Muhammad 2007:82 ) Iklm organisasi adalah suatu kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal suatu organisasi dan dialami oleh seluruh anggotanya, berpengaruh terhadap tingkah laku dan dapat diuraikan dalam suatu istilah nilai- nilai karakteristik tertentu dari sebuah lingkungan.

Sackmann (1989dalam Pace and Faules,2006:147) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sebuah kiasan yang dapat memberi suatu gambaran secara gamblang dalam tingkat kognitif, emosional, perilaku, dan untuk menyatakan suatu bagian yang tertentu dalam sebuah tindakan tanpa harus menetapkan perilaku yang sebenarnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa bahwa proses komunikasi serta terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik dapat menentukan peranan yang sangat penting pula dalam suatu organisasi dan tentunya juga sangat berhubungan dengan kinerja pegawai.

## **B. Permasalahan**

Dari permasalahan yang sudah diungkapkan diatas maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yaitu adakah hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Geyer?

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Iklim Komunikasi Organisasi**

Iklim Komunikasi Organisasi merupakan sebuah kiasan. Kiasan yakni bentuk suatu ucapan yang di dalamnya berisi suatu istilah atau sebuah frase yang sangat jelas pengertiannya, dan diterapkan pada situasi yang selalu berbeda dengan suatu tujuan yang menyatakan kemiripan. Frase iklim komunikasi organisasi selalu menggambarkan tentang kiasan bagi iklim fisik. Sama seperti halnya cuaca yang membentuk suatu iklim fisik dalam suatu kawasan, cara seseorang bereaksi terhadap suatu aspek organisasi telah menciptakan iklim komunikasi.

Falcione dalam Pace and faaules (2006:149) berpendapat bahwa iklim komunikasi adalah suatu citra makro, yaitu abstrak dan penggabungan dari sebuah fenomena global yang sering disebut komunikasi organisasi. Iklim sering kali berkembang dari suatu interaksi antara sifat. Dan iklim selalu dipandang sebagai sebuah pengalaman subjektif yang sering berasal dari suatu presepsi atas dasar karakter- karakter yang relatif langgeng dalam suatu organisasi.

Untuk melakukan analisis tentang iklim komunikasi dalam suatu organisasi, Pace and Faules ( 2006:159 – 160) telah mengemukakan enam faktor yang biasanya sering digunakan dalam hal menganalisis suatu masalah tersebut, yakni :

1. Kepercayaan, personal atau semua tingkat harus berusaha keras dalam

- hal mengembangkan serta mempertahankan hubungan yang berada di dalam kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas dan harus didukung oleh pernyataan dan sebuah tindakan.
2. Pembuatan keputusan bersama, seluruh pegawai dalam semua tingkat yang ada dalam organisasi harus diajak untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam seluruh wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. yang relevan dengan kedudukan mereka. Seluruh pegawai dalam semua tingkat harus selalu diberikan kesempatan dalam berkomunikasi dan konsultasi dengan manajemen yang berada diatas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
  3. Kejujuran, suasana umum yang diliputi kejujuran serta keterus terangan haruslah mewarnai hubungan dalam berorganisasi. Dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada dalam suatu pikiran mereka tanpa harus mengindahkan apakah mereka sedang berbicara dengan teman sejawat, bawahan ataupun atasan.
  4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah, kecuali untuk keperluan informasi yang bersifat rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang nantinya mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang- orang ataupun bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan suau

perusahaan, organisasi, pemimpin serta rencana – rencana.

5. Mendengarkan dalam komunikasi keatas, personil di semua tingkatan dalam suatu organisasi harus mendengarkan saran atau laporan masalah yang dikemukakan personil di tingkat bawahan dalam suatu organisasi, secara berkesinambungan dan dalam pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan terkecuali ada suatu petunjuk yang berlawanan.
6. Perhatian kepada tujuan berkinerja tinggi, personil disemua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan untuk berkinerja tinggi, produktivitas dan kualitas yang tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian yang besar terhadap anggota organisasi lainnya.

#### **B. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai berdasarkan hasil kerjanya. Menurut Hegel ( dalam Anoraga, 2009) inti dari pekerjaan adalah suatu kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan seseorang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga dia serta orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Menurut Sutrisno (2004:170) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika.

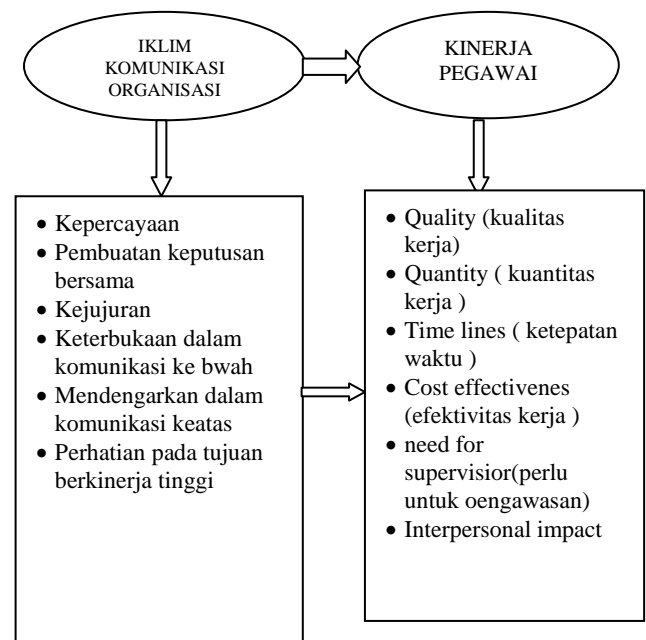
Aspek-aspek kinerja Benardin dan Russel dalam Ruliana (2014:147-148), mengajukan enam point tentang penilaian kinerja yakni :

1. *Quality* (kualitas kerja). Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* (kuantitas kerja), merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timelines* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang telah dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk orang lain.
4. *Cost Effectiveness* (efektivitas biaya). Adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi ( manusia, kleuangan, teknologi, dan material) di maksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need For Supervisor* ( perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal Impact* yaitu tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Iklm komunikasi organisasi sangatlah berperan penting bagi suatu perusahaan. Dalam hal ini pegawai kecamatan yang merasakan iklim komunikasi organisasi yaitu dimana seorang pegawai akan merasa sangat diperlukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan guna meraih tujuan suatu organisasi.

Iklm komunikasi organisasi menurut Falcione dalam Pace and Faules ( 2006:149) berpendapat bahwa iklim komunikasi adalah suatu citra makro, yaitu abstrak dan penggabungan dari sebuah fenomena global yang sering disebut komunikasi organisasi. Iklim sering kali berkembang dari suatu interaksi antara sifat. Dan iklim selalu dipandang sebagai sebuah pengalaman subjektif yang berasal dari suatu presepsi atas dasar karakter yang relative langgeng dalam suatu organisasi.

### C. Kerangka Berpikir





HO : Tidak terdapat hubungan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan.

HA : Terdapat hubungan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan.

## **Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat untuk digeneralisasikan. Riset lebih mementingkan aspek dari keluasan data sehingga data ataupun riset dianggap sebagai representasi dari seluruh populasi (Kriyanto, 2006:55).

Metode yang di pergunakan adalah metode survey, yakni dengan meneliti populasi yang relatif luas dengan cara menentukan sampel yang mewakili ( representatif ) dari populasi yang diteliti. Metode survey ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner (Singarimbun,1989:9).

### **B. Waktu dan tempat**

Tempat penelitian di kantor Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan, Jln Raya Solo Purwodadi No 2, Geyer. Waktu penelitian pada Bulan November sampai dengan Bulan Desember 2015.

### **C. Sumber Data**

1. Data Primer
2. Data Sekunder

### **D. Teknik pengumpulan data**

1. Penelitian ini menggunakan metode kuisioner ( menyebar angket), dengan menggunakan alat ukur berupa sekala yang berbentuk tertutup, artinya jawaban- jawaban dari pertanyaan telah disediakan sehingga subjek penelitian tinggal

memilih sesuai dengan keadaan dirinya.

2. Dokumentasi merupakan instrument pengumpulan data yang sering kali digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data, metode kuisioner akan dilengkapi dengan data penelusuran dokumentasi. Dokumen yang didapatkan dari mempelajari buku-buku, arsip-arsip dan dokumen Kecamatan Geyer.

### **E. Teknik penarikan sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada dalam kecamatan geyer yang jumlahnya 55 orang.

#### **2. Sampel**

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, dimana semua populasi digunakan menjadi sampel yaitu berjumlah 55 orang.

### **F. Variabel penelitian**

Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel yakni :

1. Variabel Bebas : Iklim Komunikasi Organisasi
2. Variabel Tergantung : Kinerja Pegawai

### **G. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini yang dicari adalah hubungan antara dua variabel, variabel bebas (x) yaitu iklim komunikasi organisasi dan variabel tergantung (y) yaitu kinerja pegawai dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Cara ini digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya serta besar dan kecilnya hubungan antara variabel, maka digunakan rumus sebagai berikut. (Sugiono, 2004:212 )

$$\text{Rumus : } r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Angka indeks korelasi

N = Ukuran sampel

$\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian antara sekor X dan sekor Y

$\sum X$  = Jumlah seluruh sekor X

$\sum Y$  = Jumlah seluruh sekor Y

## HASIL PENELITIAN

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment*, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,697 untuk menentukan signifikan antara hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan, maka harus dibandingkan antara r yang diperoleh dengan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* dengan r pada tabel (r tabel). Jika dilihat pada r tabel koefisien korelasi Product Moment, dengan taraf signifikan 5% untuk N = 55 diperoleh nilai r tabel = 0,2609. Jika dibandingkan dengan nilai r yang diperoleh dari penghitungan rumus Korelasi *Pearson Product Moment*, maka dapat dilihat bahwa r yang diperoleh dari perhitungan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* adalah lebih besar dari pada r tabel dan koefisien korelasi product moment (0,697 > 0,2609), hal ini berarti menunjukkan setelah melakukan uji data secara empiris, maka hipotesa awal yang diajukan dapat diterima dan tidak menyimpang dari kerangka teori. Hal diatas menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan.

Sesuai dengan hasil yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa yang

telah dikemukakan ini dapat diterima yaitu ada hubungan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan tersebut, maka digunakan penafsiran/ interpretasi angka yang dikemukakan oleh Sugiono(2005:214).

Interval Koefisien Tingkat Hubungan  
Interval Koefisien Tingkat Hubungan.

0,00 – 0,19 Sangat rendah

0,20 - 0,39 Rendah

0,40 - 0,59 Sedang

0,60 – 0,79 Kuat

0,80 – 1,00 Sangat kuat

Melalui interpretasi diatas diketahui bahwa tingkat hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan berada pada kategori kuat. Dari hasil sebesar 0,697 maka menurut interpretasi diatas menunjukkan adanya suatu korelasi yang berada diantara 0,60-0,79.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Iklim komunikasi organisasi yang terdapat pada Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan tabel klasifikasi data (tabel VI.5) diketahui dari jawaban responden yang menyatakan pada kategori kurang baik yakni 9 orang (16%), berada pada kategori sedang sebanyak 33 orang (60%) dan 13 orang (24%) berada pada kategori baik.
2. Kinerja pegawai pada Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan juga berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan tabel klasifikasi data (tabel IV.6) diketahui jawaban dari responden yang berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (31%), kategori sedang sebanyak 27 orang

(49%), sedangkan untuk kategori rendah sebanyak 11 orang (20%), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai tertinggi 49% berada pada kategori sedang.

3. Dari hasil penghitungan menggunakan rumus Korelasi pearson product moment, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,697 untuk menentukan signifikan antara hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan, maka harus dibandingkan antara  $r$  yang diperoleh dengan rumus korelasi pearson product moment dengan  $r$  pada tabel. Jika dilihat pada  $r$  tabel korelasi pearson product moment dengan taraf signifikan 5% untuk  $N = 55$  diperoleh nilai  $r$  tabel = 0,2609. Jika dibandingkan dengan nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus korelasi pearson product moment, maka dapat dilihat bahwa  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus korelasi pearson product moment adalah lebih besar dibanding dengan  $r$  tabel koefisien korelasi pearson product moment ( $0,697 > 0,2609$ ), hal ini berarti iklim komunikasi organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan dan tingkat hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan berada pada kategori kuat. Dari hasil sebesar 0,697 menunjukkan adanya korelasi yang berada diantara 0,60-0,79.

## B. Saran

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai pada

Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. Dan dalam hal ini kategorinya sudah tergolong baik, dan perlu perhatian yang lebih besar dalam hal iklim komunikasi organisasi agar nantinya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi lagi pada Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan.

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang lain atau wilayah yang lebih luas agar hasil penelitian yang di dapat lebih spesifik sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi kerja*. Cetakan kelima. Jakarta: Rieneka Cipta
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bungin Burhan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Fadly Pangumpia. ( 2013 ), *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado*, Tidak dipublikasikan Universitas Negeri Manado.
- Hadi, S. (2005), *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Harsono. (2011). *Penelitian Pendidikan Untuk Guru Profesional*. Universitas Muhamadiyah Surakarta: Surakarta
- Hendyat. (2012). *Sektor Informal*, FE-UNPAD, Bandung.

- Kriyantono,Rachmat.(2006).*Teknik Praktis Riset Kounikasi*.Cetakan keempat.Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Kuswana, D. (2011). *Metode Penelitian Sosial*. CV Pusaka Setia : Bandung
- Mar'atus, S. (2012). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Morissan. (2013). *Teori Komunikasi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Muhammad Syuhadak. (2007).*Administrasi Kepegawaian Negara,Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*.Jakarta. PT Toko Gunung Agung.
- Muhammad,Arni.(2007).*Komunikasi Organisasi*.Cetakan kedelapan. Jakarta:Bumi Aksara
- Pace,R.Wayne dan Don F. Faules.(2006). *Komunikasi Organisasi. Strategi Keningkatkan Kinerja Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Prawiro Sentono. (2002). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Rajawali Pers.
- Soetopo HB. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Pres.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sugiono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno Edy.(2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Kencana Prenada Media Group,Jakarta.
- Widodo DS. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja*, CV. Akademika Persendo, Palembang.