

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena dalam mempelajari komunikasi organisasi yaitu untuk memperbaiki organisasi. Selain itu komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan suatu organisasi, iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh penting dalam produktivitas organisasi karena iklim mempengaruhi usaha anggota berkomunikasi melalui aktifitas, langkah- langkah pelaksanaan kerja, kualitas dari hasil, dan pola waktu kerja. Suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara internalnya harmonis. Komunikasi juga sangat berguna untuk kelangsungan suatu organisasi, dengan adanya studi komunikasi ini organisasi bisa mememanajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain.

Kecamatan merupakan suatu kantor yang berfungsi untuk mengurus berbagai keperluan yang dibutuhkan 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 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 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 berbagai 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 setiap masalah yang ada di kecamatan geyer biasanya di selesaikan dengan 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 dicari solusi yang tepat guna mencari jalan keluar setiap masalah yang ada. Namun apabila dengan suatu musyawarah masih belum dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di kecamatan, maka permasalahan tersebut akan di carikan suatu solusi dan meminta pertimbangan di kabupaten.

Kantor kecamatan Geyer terdapat 55 orang pegawai dalam berbagai instansi yang ada. Instansi tersebut diantaranya adalah PLKB yakni suatu instansi penyuluhan terhadap keluarga berencana dan tugas dari PLKB yakni untuk menekan tingkat kelahiran dalam masyarakat. PDAM yang bertugas untuk memantau saluran air bersih dan menangani apabila terjadi kendala mengenai air pam dalam lingkup kecamatan Geyer. Pertanian dan kehutanan yang memiliki tugas meninjau tentang berbagai tanaman pangan dan hasil hutan yang ada di lingkungan desa geyer dan sekitarnya yang termasuk

lingkup kecamatan Geyer serta penegakan Perda yaitu badan yang di bentuk oleh kabupaten untuk kecamatan Geyer yang mempunyai tugas melakukan pemantauan dan penertipan pedagang kaki lima serta pendataan perbulan apakah jumlah pedagang meningkat ataupun berkurang, serta memiliki pekerjaan untuk memantau barang – barang yang di jual di toko maupun di pasar hal ini agar mencegah masuknya barang-barang ilegal yang bebas di jual di kalangan masyarakat.

Pegawai yang ada di kecamatan Geyer tidak semuanya berada dalam satu ruangan yang sama banyak ruangan yang terpisah antara instansi satu sama lainnya hal ini di karenakan ukuran tempat kerja yang kurang begitu luas, penempatan kerja yang ada di kecamatan Geyer sesuai dengan bagian kerja masing-masing pegawai sehingga banyak pegawai yang kurang mengenal antara pegawai satu dengan pegawai lainnya yang berbeda instansi.

Pegawai yang ada dalam kecamatan Geyer tidak semuanya PNS ada juga pegawai Wiata bakti. Pegawai wiata bakti adalah pegawai pembantu dan tidak memiliki gaji yang sama dengan pegawai pns yang ada di kecamatan, namun gaji pegawai wiata bakti diambilkan dari APBD karena menurut aturan perda sekarang pegawai wiyata bakti tidak boleh menerima honorer dan rata-rata gaji pegawai wiyata yang ada di kecamatan Geyer berjumlah empat ratus lima puluh ribu rupiah.

Pembagian kerja antara pegawai Wiyata bakti dengan pegawai PNS juga tidak sama, pegawai wiyata bakti hanya bertugas membantu tugas – tugas ataupun pekerjaan pegawai pns sesuai dengan aturan PERDA. Sebelumnya

terdapat rasa kecemburuan antara pegawai wiata bakti dengan pegawai PNS hal itu di sebabkan karena upah kerja yang berbeda tetapi sekarang hal tersebut sudah dapat di maklumi oleh pegawai wiyata bakti sebab apabila dalam hal pekerjaan pegawai PNS mendapat honor tambahan maka dengan sukarela memberi sedikit kepada pegawai wiyata bakti karena pegawai wiyata bakti juga sering membantu pekerjaan pegawai PNS dan apabila ada lowongan cpns pegawai PNS juga memberi dorongan kepada pegawai wiyata bakti agar mengikuti tes tersebut supaya dapat menjadi pns melalui prosedur yang ada sehingga hal ini dapat menjalin komunikasi organisasi yang lebih baik lagi.

Dalam hal ini alasan peneliti melakukan 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 merupakan sistem yang terbuka, dinamis, menciptakan komunikasi dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena menciptakan dan tukar menukar pesan ini berjalan terus menerus dan tidak

ada hentinya maka dirumuskan suatu proses yang dapat dirumuskan sebagai suatu kerja sama berdasarkan suatu pembagian tugas untuk mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai.

Soetopo (2012:51) berpendapat bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat atau dipandang dari berbagai sudut tinjau. Ada yang meninjau dari segi keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan, proses manajemen dalam suatu organisasi, ada yang meninjau dari produktivitas, dan ada pula yang meninjau dari proses adaptasi yang terjadi dalam suatu organisasi tersebut.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Produktivitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris, komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya, penghargaan terhadap sumber daya manusia, imbalan dan sanksi yang diterapkan. Taguiri (dalam Muhammad 2007: 82) iklim organisasi adalah: "Kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan.

Sackmann (1989 dalam Pace and Faules,2006:147) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah suatu kiasan dapat memberi gambaran yang

gambang pada tingkat kognitif, emosional, perilaku, dan menyatakan suatu bagian tertentu pada tindakan tanpa menetapkan perilaku sebenarnya.

Menjadikan wadah komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia di dalam suatu kelompok dan memberikan kelancaran yang dapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih harmonis serta lebih memahami perencanaan dan mengetahui keberlangsungan aktifitas organisasi tersebut. Iklim yang dimaksud disini adalah suasana yang tercipta di dalam suatu perusahaan atau instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Selain dalam organisasi atau dalam suatu kelompok, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena dilingkungan kerja merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal ataupun internal. Di dalamnya setiap orang menduduki posisi atau jabatan serta peranan tertentu yang tingkat pengaruhnya berbeda. Penciptaan atau pertukaran pesan dari orang-orang tersebut melalui suatu jaringan komunikasi yang dapat membentuk dari manajemen pekerjaan yang menciptakan struktur organisasi kerja dan pembagian tugas masing-masing.

Komunikasi organisasi dalam lingkungan pekerjaan terdapat bentuk komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal yaitu komunikasi yang terjadi atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau sesama pegawai. Komunikasi organisasi

juga mengandung unsur penting dalam manajemen lingkungan kerja seperti diantaranya, komunikasi untuk pembuatan keputusan berupa komunikasi.

Kelompok kecil atau besar, sistem kepemimpinan, pengelolaan konflik, pengembangan organisasi serta kepuasan kerja diantara seluruh pegawai. Lebih spesifik peneliti berminat melakukan penelitian organisasi serta lebih kusus dapat mengetahui proses iklim komunikasi organisasi dalam hubungan terhadap kinerja pegawai di kecamatan desa Geyer.

Fadly Pangumpia, 2013 (Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado) Ada hubungan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana. Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana: terdapat hubungan yang fungsional dan linear dan berarti (bermakna) diantara kedua variabel yaitu Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana.

Mar'atus Sholicah, 2012 (Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai) Menurut hasil penelitian dan pembahasan membuktikan bahwa terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY atau adanya korelasi antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY. Pengaruh atau korelasi antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai humas pemerintah provinsi DIY dapat dilihat dari nilai koefisien

korelasi sebesar 0,378 yang berada pada interval 0,20 – 0,40 termasuk dalam kategori hubungan rendah, tetapi 0,022 hampir memasuki Hubungan cukup berarti jadi kesimpulannya bahwa secara umum situasi atau suasana kerja di Humas Pemerintah Provinsi DIY cukup mendukung keberadaan teori iklim komunikasi organisasi bahwa terciptanya iklim komunikasi yang kondusif dalam suatu instansi dapat memotivasi kinerja yang lebih baik.

Sukarman Kamuli, 2012 (Pengaruh iklim Organisasi Terhadap Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo) Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) dapat dikemukakan bahwa secara simultan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo sebesar 35,14%. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sekitar 64,86% variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja disebabkan oleh variabel lain di luar variabel iklim organisasi. Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan eksternal organisasi, pendidikan dalam jabatan, dan lain-lain.

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

Menurut Sutrisno (2004:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang 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 dan etika.

Menurut Hegel, (dalam Panji Anoraga, 2009) inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan iklim komunikasi organisasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting dalam menghidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi. Iklim komunikasi yang kuat dan positif akan menghasilkan kinerja yang positif juga.

Berdasarkan uraian di atas yang terjadi dalam kantor kecamatan desa Geyer tersebut serta ditunjang pentingnya penelitian tentang iklim komunikasi dalam suatu organisasi, maka dalam penelitian ini peneliti akan mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GEYER KABUPATEN GROBOGAN”

B. Perumusan Masalah

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

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai kantor kecamatan Geyer.

2. Manfaat

Sedangkan untuk manfaat dari penelitian ini adalah memiliki implikasi yang luas serta cukup mendasar. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya wawasan ilmu komunikasi khususnya komunikasi organisasi terkait hubungan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Kecamatan Geyer untuk memperhatikan iklim komunikasi organisasi dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang baik.

D. Tinjauan Pustaka

Iklim komunikasi organisasi akan mendukung kinerja dalam menjalankan tugasnya, semakin baik iklim komunikasi organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Hal itu dibuktikan dalam penelitian

Benedicta Yoanne (2013) yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya terhadap kinerja karyawan”, mengemukakan bahwa iklim komunikasi organisasi PT. Djatim Super Cooking Oil Surabaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan di atas dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin S (2007) mengenai Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Pelayanan Pajak Karanganyar) membuktikan adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Karanganyar dengan derajat pengaruh sebesar 83%. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa iklim komunikasi organisasi akan dapat meningkatkan kemampuan pegawainya dalam bekerja sehingga semakin baik iklim komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya.

E. Landasan Teori

1. Iklim Komunikasi Organisasi

a. Organisasi

Organisasi merupakan suatu proses interaksi dan kerjasama yang perlahan-lahan terus berkembang sehingga terbentuklah suatu wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Schein (dalam Muhamad, 2007: 23) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Namun pendapat lain dari Gitosudarmo (dalam Sopiah, 2008). Mengatakan

bahwa organisasi adalah suatu system yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Organisasi mempunyai beberapa aspek seperti halnya yang di kemukakan oleh Morissan (2013:384) mengatakan bahwa terdapat aspek-aspek yang menjelaskan ruang lingkup organisasi yaitu organisasi dapat diciptakan melalui sebuah komunikasi, kegiatan organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan individu dan tujuan bersama, kegiatan komunikasi dalam suatu organisasi menciptakan pola-pola yang mempengaruhi kehidupan sebuah organisasi, proses komunikasi menciptakan karakter serta budaya dalam organisasi, dan pola kekuasaan serta pengawasan dalam suatu komunikasi organisasi dapat menghilangkan dan menciptakan hambatan-hambatan.

Adapun beberapa factor yang mempengaruhi suatu organisasi seperti halnya yang di ungkapkan oleh Weber dalam Morissan (2013:393) mengatakan ada tiga factor yang harus dimiliki oleh suatu organisasi dalam mewujudkan birokrasi rasional yaitu:

- 1) Otoritas atau kewenangan yang biasanya muncul bersama-sama dengan kekuasaan, tetapi pada suatu organisasi, otoritas haruslah sah atau legitimate yang berarti pemegang otoritas telah diberikan izin secara formal oleh organisasi.
- 2) Spesialisasi yang berarti sejumlah individu dibagi menurut pembagian pekerjaan, dan mereka mengetahui pekerjaan mereka masing-masing dalam suatu organisasi. Contoh bagus dari spesialisasi seorang karyawan adalah Peningkatan atau perluasan

posisi serta jabatan karyawan atau pegawai dapat di uraikan sesuai pekerjaannya.

- 3) Peraturan yaitu yang dapat membuat koordinasi dalam organisasi menjadi mungkin adalah, karena adanya pelaksanaan dari seperangkat aturan bersama yang mengatur perilaku setiap orang.

Ketiga faktor tersebut saling melengkapi antara satu sama lain karena faktor tersebut amatlah penting bagi suatu organisasi guna mewujudkan birokrasi rasional yang nantinya akan menuntun suatu organisasi tersebut menjadi organisasi yang sesuai dengan tujuan anggotanya.

2. Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace dan Faules, 2006:31) salah satu tantangan terbesar komunikasi organisasi adalah proses yang berkaitan dengan jaringan komunikasi.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam pengintegrasian dan pengkoordinasian semua bagian dan aktivitas di dalam organisasi (Sopiah, 2008: 148)

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yakni setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu

organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik.

Payne dan Pugh (dalam Muhammad, 2007: 82) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu system sosial.

Kemudian Hillrieger dan Slocum (Jablin, 1987) mengemukakan definisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsistem dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara – cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.(Muhammad, 2007: 83).

Iklim Komunikasi menurut Arni (2007:85) ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam – macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota yang lain. Sedangkan

iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Iklm komunikasi menurut Denis dalam Arni (2007:86) adalah iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat obyektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

Iklm Komunikasi Organisasi merupakan kiasan (metafora). Kiasan adalah bentuk ucapan yang di dalam nya suatu istilah atau frase yang jelas artinya diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan sesuatu kemiripan. Frase iklim komunikasi organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik. Sama seperti cuaca membentuk iklim fisik untuk suatu kawasan, cara orang bereaksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim komunikasi.

Falcione dalam Pace dan Faaules (2006:149) menyatakan bahwa iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relative langgeng pada organisasi.

Untuk menganalisis iklim komunikasi disuatu organisasi, Pace dan Faules (2006:159-160) mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu :

- a. Kepercayaan, personal disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- b. Pembuatan keputusan bersama, para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai disemua tingkat harus diberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
- c. Kejujuran, suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi. Dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.
- d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas

- mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.
- e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, personil di semua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di semua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dalam pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
 - f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, personel di semua tingkat di semua organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Aspek-aspek iklim organisasi Halpin dalam Hendyat (2012: 142) mengatakan terdapat enam klasifikasi iklim organisasi yaitu :

- a. Menggambarkan situasi di mana para anggota senang sekali bekerja, saling bekerja sama, dan adanya keterbukaan.
- b. Situasi di mana ada kebebasan adanya peluang kreatif, sehingga para anggota memiliki peluang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka.

- c. Adanya penekanan atas prestasi dalam mewujudkan kepuasan kebutuhan social, setiap orang bekerja keras, kurang hubungan sesama.
- d. Adanya rasa kesejawatan tinggi antara pimpinan dan anggota.
- e. Adanya pengontrolan pimpinan terhadap anggota
- f. Suatu situasi di mana rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pimpinan sangat tertutup terhadap anggotanya.

Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi Rasimin (2000) menyatakan bahwa dalam usaha menciptakan suatu iklim organisasi yang sehat dalam organisasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi yaitu:

- a. Struktur organisasi yang merupakan suatu ukuran besar kecilnya organisasi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kualitas iklim organisasi. Organisasi yang kecil biasanya lebih terbuka, hubungan antar anggota lebih dekat dan tergantung. Sedangkan pada organisasi yang lebih besar adalah sebaliknya.
- b. Teknologi yang digunakan dalam organisasi yang merupakan teknologi kerja dinamis biasanya akan menimbulkan suatu bentuk komunikasi yang terbuka dengan disertai oleh kreativitas yang baik.
- c. Kebijakan dan praktek manajemen yaitu dimana para manajer yang banyak memberikan umpan balik, ekonomi serta identitas tugas pada

karyawan ternyata sangat membantu untuk terciptanya suatu iklim organisasi yang baik dan bertanggung jawab pada sasaran organisasi.

4. Kinerja pegawai

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

Menurut Sutrisno (2004:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang 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 dan etika.

Aspek- aspek kinerja Bernardin dan Russel dalam Ruliana (2014:147-148), mengajukan enam poin penilaian kinerja yaitu :

- a *Quality* (Kualitas kerja), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- b *Quantity* (Kuantitas kerja), merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya siklus kegiatan yang dilakukan.

- c *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memerhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d *Cost efektiviness* (efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisai (manusia, keuwangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e *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.
- f *Interpersonal impact*. Merupakan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

5. Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Kecamatan

Iklim 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 dan Faaules (2006:149) menyatakan bahwa iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi.

Dalam hal ini iklim komunikasi organisasi amatlah berhubungan dengan kinerja pegawai, apabila dalam suatu organisasi terdapat iklim komunikasi yang baik maka kinerja pegawai dapat meningkat, namun apabila dalam suatu organisasi memiliki iklim komunikasi yang buruk atau kurang baik maka kinerja pegawai dalam organisasi tersebut nantinya juga akan menurun.

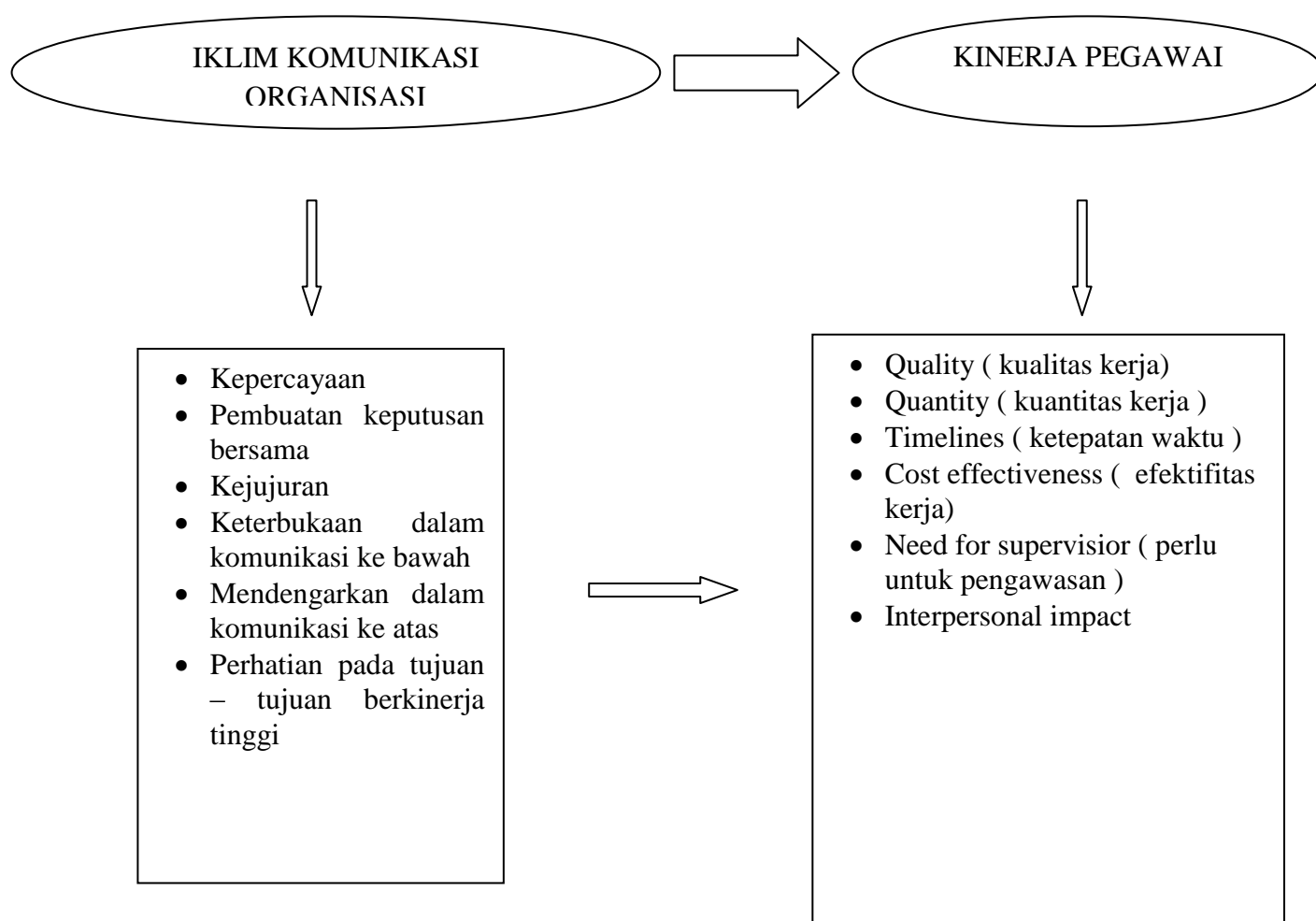
Menurut Sutrisno (2004:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi akan mendorong pegawai mencapai hasil kerja yang tinggi namun apabila kinerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut kurang baik maka hasil kerja pegawai dalam organisasi tersebut juga menurun.

Hal- hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, perlunya pengawasan dalam bekerja dan kerja sama antara rekan kerja ataupun bawahannya. Suatu organisasi yang memiliki iklim komunikasi yang baik maka kinerja pegawai dalam organisasi tersebut akan meningkat karena pegawai merasa bahwa dirinya sangat di butuhkan dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi maka perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasi yang ada dalam suatu perusahaan, sehingga nantinya apa yang menjadi tujuan dari suatu perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran diperlukan ketika seorang peneliti ingin mengetahui secara menyeluruh penelitian yang akan dilakukannya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



GAMBAR 1

SKEMA KERANGKA BERPIKIR

G. Definisi Konseptual dan Operasional

Dari kerangka pemikiran yang ada diatas terdapat definisi konseptual dan devinisi operasional yang menjelaskan tentang iklim komunikasi organisasi dan kinerja, devinisi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Definisi konseptual merupakan suatu bentuk abtraksi dari suatu penelitian, konsep merupakan unsur suatu penelitian yang terpenting dan merupakn devinisi yang menggambarkan suatu fenomena sosial

(Singarimbun, 2005:33) dan devinisi konseptual dalam penelitian ini adalah :

a. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi menurut Denis dalam Arni (2007:86) iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat obyektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi. Untuk menganalisis iklim komunikasi di suatu organisasi, Pace and Faules (2006:159-160) mengemukakan keenam faktor besar yang dapat menganalisis masalah tersebut yaitu :

- 1) Kepercayaan, personal disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- 2) Pembuatan keputusan bersama, para pegawai disemua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai disemua tingkat harus diberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.
- 3) Kejujuran, suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam

organisasi. Dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

- 4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.
- 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, personil di semua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di semua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dalam pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
- 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, personel di semua tingkat di semua organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Prawiro Sentono (2002: 2) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Bernardin dan Russel dalam Ruliana (2014:147-148), mengajukan enam poin penilaian kinerja yaitu :

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memerhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) Efektivitas biaya. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisai (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) 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. Merupakan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu spesifikasi dari variable-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur, dan merupakan hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi. Dimana iklim komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi di lingkungan organisasi kerja yang membentuk kondisi tertentu. Indikator dari iklim komunikasi organisasi adalah :

Kepercayaan

- 1) Pimpinan menaruh kepercayaan kepada pegawai dalam melakukan tugas yang diembannya.
- 2) Kepercayaan pegawai kepada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawabnya.
- 3) Sesama pegawai saling menaruh kepercayaan untuk menggantikan tugas apabila ada staf yang berhalangan.

Pembuatan keputusan partisipatif

- 1) Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan.
- 2) pegawai sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan mengenai pekerjaan yang dihadapi pimpinan.
- 3) Sesama pegawai berdiskusi tentang rencana keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan pegawai.

Kejujuran

- 1) Pimpinan mengatakan hal sebenarnya dengan para pegawai mengenai laporan pertanggung jawaban pekerjaan.
- 2) Pimpinan berterus terang mengemukakan pikirannya pada pegawai
- 3) pegawai merasa bebas dan tidak sungkan untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan.

Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

- 1) Pimpinan memberitahukan tentang pekerjaan pegawai apabila ada yang belum benar.
- 2) Pimpinan selalu memberitahukan informasi dari luar mengenai instansi.
- 3) Pimpinan menyediakan alat untuk memudahkan informasi sampai pada pegawai

Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

- 1) pegawai secara terbuka menceritakan kendala pekerjaan dengan pimpinan.
- 2) Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan staf mengenai instansi.
- 3) Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari staf

Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi

- 1) Pimpinan mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi

- 2) Pegawai bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
 - 3) Untuk hasil yang lebih sempurna pimpinan melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan yang di kerjakan pegawai.
- b. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai
- Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik selama periode tertentu dengan standar dan target yang ditetapkan. Indikator kinerja pegawai adalah :
- Kualitas kerja
- 1) Pegawai terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti mengikuti pelatihan, kursus dan lain-lain, untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang pekerjaan.
 - 2) Pegawai melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.
- Kuantitas kerja
- 1) Pegawai melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan deadline yang sudah ditentukan instansi.
 - 2) Pegawai bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau pekerjaan tambahan sesuai target.
- Ketepatan waktu
- 1) Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan tepat waktu

2) Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu.

Efektifitas kerja

- 1) Pegawai tetap bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja kurang maksimal
- 2) Pegawai menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.

Perlu untuk pengawasan

- 1) pegawai sadar dengan pekerjaan, tanpa diingatkan oleh pimpinan.
- 2) Pekerjaan yang di lakukan pegawai dikontrol oleh pimpinan.

Interpersonal impact

- 1) Pegawai melakukan klarifikasi apabila ada berita yang salah mengenai instansi.
- 2) Pegawai dapat bekerja sama dalam tim dengan baik sesuai dengan timnya.

H. Hipotesis

Hipotesa adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empirik (Sugiono 2004:70), maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

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.

I. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

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

Metode yang digunakan adalah metode survey, yaitu meneliti populasi yang relative luas dengan cara menentukan sampel yang mewakili (representative) dari populasi yang di teliti. Metode survey ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner. (Singarimbun, 1989: 9).

2. 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.

3. Sumber data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk

dijawabnya (Sugiyono, 2008:142). Kuisisioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden (Bungin, 2006:123). Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan dengan melakukan survei yang dilakukan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan pada pegawai di Kecamatan Geyer, Kabupaten Grobogan. langsung.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan (Bungin, 2006:122). Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung informasi primer baik yang diperoleh dari dokumen, maupun dari observasi langsung ke lapangan (Widodo, 2004: 48). Data sekunder dalam penelitian ini misalnya dicari melalui data dokumentasi yang telah dibukukan oleh kantor kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan yang diteliti, buku-buku, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori yang diambil dari buku-buku pendukung.

4. Teknik pengumpulan data

Menurut Kuswana (2011), teknik pengumpulan data merupakan langkah – langkah dalam suatu proses penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Data yang dikumpulkan secara langsung diambil ketika peneliti mengambil data pada tingkat pertama kepada subjek penelitian. Data yang dikumpulkan secara tidak langsung manakala

peneliti mengambil data dari sumber yang dipercaya, baik data yang diolah maupun data yang belum diolah.

Harsono (2011), mengemukakan bahwa untuk mengumpulkan dilakukan dengan metode tertentu sesuai dengan tujuannya. Ada berbagai metode antara lain, wawancara, observasi (pengamatan), angket, dan dokumenter.

a. Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner (menyebarkan angket), dengan alat ukur skala berbentuk tertutup, artinya jawaban-jawaban dari pertanyaan telah disediakan sehingga subjek penelitian tinggal memilih sesuai dengan keadaan dirinya. Cara yang ditempuh dengan alasan agar jawaban tidak meluas dan akan berfokus pada tujuan pengukuran serta memudahkan pelaksanaan penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah instrument pengumpulan data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Metode kuisisioner akan dilengkapi dengan data penelusuran dokumentasi. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data. Dokumentasi berbentuk dokumen publik maupun dokumen privat, (Kriyantono, 2006: 118) melalui buku-buku, makalah-makalah, dan rekaman yang berhubungan dengan judul yang peneliti angkat. Dokumen yang didapatkan dari mempelajari buku-buku, arsip – arsip dan dokumen Kecamatan Geyer.

5. Teknik penarikan sampling

a. Populasi

Populasi merupakan suatu kelompok subjek yang memiliki ciri- ciri atau karakteristik – karakteristik bersama yang membedakan dari kelompok subjek yang lain dan hendak digeneralisasi hasil penelitiannya. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri dan karakteristik yang sama, yang membedakan kelompok subjek yang lain (Azwar, 2013). Karakteristik dan ciri populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan geyer yang berjumlah 55 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian besar dari populasi, sehingga memiliki ciri- ciri yang sama dimiliki oleh populasi (Azwar, 2013). Hadi (2004) menjelaskan bahwa sampel harus mempunyai sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat pengkhususan. Sampel merupakan sebagian individu dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah teknik total sampling dimana semua populasi digunakan menjadi sampel yaitu berjumlah 55 orang.

6. Variabel penelitian

Variabel adalah objek penelitian yang bervariasi atau apa yang terjadi titik perhatian suatu penelitian. Sebelum mengumpulkan data

dalam penelitian, perlu menentukan variable-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini melibatkan dua variable yaitu :

- a. Variabel bebas : Iklim komunikasi organisasi
- b. Variabel tergantung : Kinerja pegawai

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skala *Likert*. Skala pengukuran kuesioner dengan menggunakan Skala *Likert*, dengan skala 5 yaitu :

Jawaban SS = Sangat Setuju dengan skor 5

Jawaban S = Setuju dengan skor 4

Jawaban R = Ragu-ragu dengan skor 3

Jawaban TS = Tidak Setuju dengan skor 2

Jawaban STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

7. Pengujian Instrumen

Validitas dan reliabilitas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah instrument pengukuran. Sejauh mana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan penelitian, tergantung pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh.

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat

tersebut menjalankan fungsi ukuranya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukanya pengukuran tersebut.

Validitas isi merupakan validitas yang di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat professional judgment. Apabila setiap individu dalam suatu kelompok mempunyai skor masing- masing pada dua variable maka skor pada kedua variable itu dapat diketahui korelasinya. Korelasi adalah statistik yang menunjukkan kuat lemahnya saling berhubungan yang ada diantara dua variable ditunjukkan oleh besar kecilnya angka yang merupakan koefisien korelasi itu. Koefisien yang besarnya semakin mendekati angka 1,0 menunjukkan semakin kuatnya hubungan yang ada sedangkan koefisien yang semakin kecil mendekati angka berarti semakin lemahnya hubungan yang terjadi (Azwar, 2011).

b. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata rely dan ability, yaitu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut pengukuran yang reliabel. Konsep reliabilitas merupakan sejauhmana hasil pengukuran dipercaya. Hasil pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sam, dalam hal ini berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan- perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

8. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah terkumpul melalui angket dan skala untuk membuktikan hipotesis, agar dapat mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui serta menguji hipotesis yang menggunakan product moment, karena didalam penelitian ini hanya ada dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y yang koefisien korelasinya diperoleh dengan mengkorelasikan hubungan antara variabel (Hadi, 2005) dalam penelitian yang dicari adalah hubungan antara dua variabel, variabel bebas (x) yaitu iklim komunikasi organisasi dan variabel tergantung (y) yaitu kinerja pegawai menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar 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 skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Nilai r positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel satu diikuti oleh nilai variabel yang positif lainnya.
- b. Nilai r negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif artinya menurunnya nilai variabel satu diikuti dengan meningkatnya nilai variabel lainnya.
- c. Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan dua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Interprestasi dari korelasi tersebut menurut ukuran yang konservatif. Interval Koevisien 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

Dengan nilai r yang diperoleh, kita dapat melihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh memiliki pengaruh atau tidak. Batas-batas r yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan 5% bila nilai r tersebut signifikan, artinya hipotesa alternatif dapat diterima.