

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BAGIAN HUMAS KABUPATEN SRAGEN**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1  
Pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika

**Oleh:**

**ERNA RAHMAWATI**

**L 100120067**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN  
HUMAS KABUPATEN SRAGEN

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ERNA RAHMAWATI

L 100120067

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Joko Sutarmo, SE, M.Si

NIK 196406011993031001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN  
HUMAS KABUPATEN SRAGEN

OLEH

ERNA RAHMAWATI

L 100120067

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Komunikasi dan Informatika

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari 24, Maret 2017

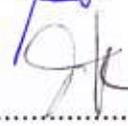
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

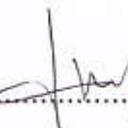
a. Drs. Joko Sutarso, SE.M.Si  
(Ketua Dewan penguji )

(.....)  


b. Dr. Edy Purwo Saputro, SE., M. Si  
(Anggota I Dewan Penguji )

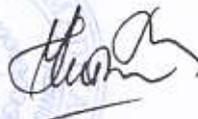
(.....)  


c. Dian Purworini, S.Sos, MM  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)  


Dekan,





Husni Thamrin, Ph.D

NIK. 706

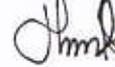
## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, April

Penulis



Erna Rahmawati

L 100120067



## **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN HUMAS KABUPATEN SRAGEN**

### **ABSTRAK**

Menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik perlu memahami hal tersebut dan memahami keadaan pegawai. Didalam organisasi iklim komunikasi memainkan peranan dalam mendorong anggota organisasinya untuk mencurahkan usaha para pegawai terhadap pekerjaannya dalam organisasi yang dimana dengan adanya perubahan sistem kerja organisasi juga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap iklim komunikasi organisasi. Permasalahannya apakah iklim komunikasi organisasi ini mempengaruhi kinerja para pegawai, iklim komunikasi organisasi sendiri dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Tergantung lingkungan tempat mereka kerja dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai dan hasil kerja pegawai..

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Adapun metode korelasional adalah metode penelitian yang meneliti hubungan antara variabel-variabel yang ada. Data-data dalam penelitian di peroleh dengan menyebarkan angket atau kuisioner kepada 40 orang responden yang terpilih sebagai sampel, melakukan pengamatan di lapangan dan melalui dokumen atau arsip yang berhubungan dengan penelitian ini. Selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, uji t, uji F, Koefisien Determinasi dan Korelasi *Product Moment*, cara ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variable iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada bagian Humas Kabupaten Sragen yang diinterpretasikan pada persamaan regresi  $Y = 28,025 + 0,664X$ . Hal ini berarti bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga setiap adanya peningkatan iklim komunikasi organisasi maka kinerja juga meningkat.

Kata kunci : *Iklim Komunikasi organisasi dan Kinerja Pegawai*

### **ABSTRACT**

*Creating good organizational communication atmosphere needs the understanding of the matter and also staff condition. In organization, communication atmosphere plays very significant role in encouraging the members of the organization to give their attention to the organization including the change of the organizational system which can lead to the positive effect to the atmosphere of the organizational communication. The problem rises whether the atmosphere influences the performance of the staff. The atmosphere of the organizational communication can influence the staff's performance. Besides, the environment of the workfield also influence the productivity and the achievement of staff.*

*This reserach applied correlational method with quantitaive approach. A correlational method is a kind of reserach method which studies the correlation among variables. Data in this research were taken through questionnaire to 40*

*respondents which were chosen as samples, field observation, and document or archives which were relevant with this research. The analysis of the data used simple regression analysis, F test. The result of the research showed that there was positive and significant impact of the organizational communication atmosphere to the performance of the staff of PR division of the governance of Sragen interpreted by regression equation of  $Y = 28.025 + 0.664X$ . it meant organizational communication atmosphere had positive and effect so that when the organizational communication increased, the performance of the staff also moved up.*

*Keywords: organizational communication atmosphere and staff performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Komunikasi organisasi adalah proses dinamis dan melibatkan teknik komunikasi yang kompleks, jaringan dan saluran. Ini tidak hanya melibatkan ke atas dan ke bawah komunikasi, tetapi manajer dan karyawan berkomunikasi satu sama lain dalam berbagai cara pada tingkat yang berbeda (Ali, A Haider, 2012). Organisasi bisa terbentuk dengan adanya sebuah komunikasi. Tanpa komunikasi tidak mungkin ada sistem sosial atau organisasi. Komunikasi dapat berlangsung sebagai pengintegrasian unsur-unsur yang menjadikan sebuah komponen sistem yang dinamis .

Seperti yang dijelaskan (Yarosca, E, 2016) bahwa organisasi tidak akan bertahan jika tidak terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi dalam organisasi akan membuat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Jika hubungan antara atasan dan bawahan baik berarti akan menimbulkan hal baik, begitu sebaliknya. Organisasi itu merupakan sistem yang terbuka, menciptakan sebuah komunikasi antara satu sama lain untuk bertukar pesan dengan anggotanya. Komunikasi dalam organisasi juga berfungsi sebagai penyampaian pesan, ide-ide dan informasi supaya mendapatkan timbal balik untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah diterapkan.

Organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dapat membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Hal itu juga yang diungkapkan (Ahsanul, 2013) bahwa iklim komunikasi ini akan meningkatkan aktivitas komunikasi organisasi baik itu

antara atasan dan bawahan akan saling member kebebasan berpendapat, memberikan perhatian dan juga menginformasikan tugas dengan baik. Seperti diungkapkan oleh (Nordin & Sivapalan, 2014) bahwa iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi karena memberi kontribusi untuk efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Iklim komunikasi organisasi bisa dipengaruhi dari berbagai hal seperti cara anggota organisasi bertingkah dan berkomunikasi. Dengan adanya hal tersebut bisa mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota atau para pegawai lainnya. Sedangkan dengan adanya iklim komunikasi yang negatif akan membuat para anggotanya tidak berani berkomunikasi secara terbuka.

Organisasi untuk dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik perlu memahami hal tersebut dan memahami keadaan pegawai. Didalam organisasi iklim komunikasi memainkan peranan dalam mendorong anggota organisasinya untuk mencurahkan usaha para pegawai terhadap pekerjaannya dalam organisasi yang dimana dengan adanya perubahan sistem kerja organisasi juga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap iklim komunikasi organisasi. Permasalahannya apakah iklim komunikasi organisasi ini mempengaruhi kinerja para pegawai iklim komunikasi organisasi sendiri dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Tergantung lingkungan tempat mereka kerja dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai dan hasil kerja pegawai.

Didalam lingkungan kerja suatu organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka yang kompleks yang bisa dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Didalam organisasi para pegawai sudah mempunyai bagian dan tugasnya masing-masing. Pegawai mempunyai posisi atau suatu jabatan yang berbeda, dengan jabatan yang berbeda-beda tentu akan menimbulkan pengaruhnya yang berbeda. Dengan melakukan Pertukaran pesan yang dilakukan oleh para pegawai melalui sistem jaringan komunikasi dapat membentuk manajemen pekerja yang dapat menciptakan struktur organisasi kerja. Menurut (Noordin, 2010) dalam

penelitiannya diketahui bahwa iklim komunikasi organisasi bergerak dari posisi yang paling bawah hingga yang paling atas dan semua berjalan karena adanya kebutuhan maupun kepentingan setiap karyawan dalam organisasi kerja.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Dalam lingkup kerja organisasi terdapat komunikasi vertikal dan horizontal dimana komunikasi dilakukan antara atasan kepada bawahan, komunikasi yang dilakukan bawahan ke atasan dan komunikasi yang dilakukan sesama anggota pegawai. Unsur-unsur dalam komunikasi organisasi itu penting Karena dengan adanya lingkungan kerja yang terjadi didalam suatu organisasi seperti komunikasi dalam pembuat keputusan, komunikasi yang dilakukan oleh kelompok kecil maupun kelompok besar, dengan adanya sistem kepemimpinan, pengembangan dan kemajuan suatu organisasi untuk kepuasan kerja di antara seluruh pegawai dan pengelolaan konflik.

Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh tersebut dikembangkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh tersebut dapat menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu, dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi. Dalam unsur-unsur tersebut terdapat enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi yaitu 1. Kepercayaan, 2. Pembuat keputusan, 3. Kejujuran, 4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, 5. Mendengarkan dalam komunikasi keatas, 6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Untuk membuat kinerja yang baik perlu adanya iklim komunikasi yang kondusif. Dengan lingkungan yang kondusif akan mendorong kinerja yang baik. Karena iklim komunikasilah yang akan menjadi tolak ukur iklim, sehingga tidak akan menimbulkan dampak yang negatif saat berinteraksi dengan orang lain.

Dengan lebih spesifik peneliti berminat untuk melakukan penelitian tentang komunikasi organisasi serta ingin mengetahui iklim komunikasi organisasi di lingkungan Humas Kabupaten Sragen seperti apa dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Masalah tentang iklim komunikasi organisasi pada bagian Humas Kabupaten Sragen ini didalam lingkungan kerjanya terdapat sistem control dalam organisasi yang sangat terstruktur dalam unit pembagian tugasnya. Dalam kantor Humas ini dibagi menjadi tiga sub bagian yaitu sub bagian PDM (Publikasi, Dokumentasi, dan Media Massa), HAL ( Hubungan antar lembaga ) dan Protokol. Sehingga dapat dilihat dari tiga pembagian sub tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa aktifitas kerja yang banyak lingkungan kerjanya mengalami kendala-kendala sehingga dapat menimbulkan dengan kurangnya kordinasi dalam pengorganiasaian informasi atau pesan, tugas yang menjadi kebutuhan semua lini pegawai dan terkadang tidak berjalan dengan efektif. Dengan adanya keadaan yang seperti itu lama kelamakaan akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

Hubungan antara atasan dan bawahan itu sangat penting, ketika antara bawahan dan atasan tidak melakukan komunikasi yang efektif itu dapat menimbulkan atau terciptanya suatu iklim yang tidak kondusif. Disitu dapat dilihat sehingga bisa mempengaruhi tentang kinerja pegawainya. Tidak hanya itu saja, masalah-masalah yang ada di lingkungan tersebut adalah seperti (1) atasan kurang tegas dalam membagikan tugas antara pegawai sehingga menimbulkan ke irian antara sesama pegawai, (2) kurang tegasnya atasan dalam memberikan izin kepada karyawannya yang keluar pada saat jam kerja, (3) terdapat masalah antarinterpersonal antara karyawan satu dengan satunya.(4) Atasan juga harus memperhatikan fasilitas pegawainya dalam melakukan pekerjaannya seperti contoh bagian sub PDM yang harus memerlukan kamera yang lebih layak atau lebih memadai dalam mencari informasi atau dalam rangka meliput kegiatan Bupati Sragen.

Dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan dalam melakukan tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lainnya bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan suatu pemimpin dalam menyampaikan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Suatu kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu itu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan organisasinya.

Hal itupula yang terjadi dalam organisasi bagian Humas Kabupaten Sragen yang mempunyai fungsi sebagai pengkoordinasian pembinaan yang difokuskan dibidang informasi dan kehumasan yang meliputi pengumpulan informasi dan pemberitaan, kegiatan protokoler, serta mengkoordinir pembinaan radio siaran. Banyaknya bagian yang ada di dalamnya maka akan membuat iklim organisasi yang kompleks. Dengan adanya iklim komunikasi organisasi yang baik dalam internal organisasi Humas maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan informasi kepada masyarakat.

Dilihat dari permasalahan tersebut dengan proses komunikasi yang baik serta menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik memegang peranan yang sangat penting untuk suatu organisasi yang dimana akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Sehingga sangatlah penting untuk dilakukan penelitian karena dengan adanya permasalahan yang terjadi dibagian Humas Kabupaten Sragen, sehingga bisa mengetahui seberapa pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Iklim komunikasi di pihak lain merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi dengan iklim komunikasi dalam arti, iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi didalam organisasi (Pace dan Faules:1998:147).

Berdasarkan uraian diatas yang terjadi dalam Humas Kabupaten Sragen tersebut serta ditunjang penelitian tentang iklim komunikasi dalam sebuah organisasi, maka penelitian ini peneliti untuk penelitian dengan judul : “pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian humas kabupaten sragen”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan analisis korelasional. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok ( Singarumbin dan Effendi,1995). Korelasional adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan diantara variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Korelasional sendiri bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 2009). Sedangkan metode survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesinor sebagai alat pengumpulan data yang pokok ( Singarimbun dan Effendi, 1995). Dengan menggunakan metode survey dengan teknik korelasional yaitu dilakukan untuk menggambarkan suatu peristiwa yang sedang terjadi. Di dalam penelitian ini peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Kabupaten Sragen.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pemda Kabupaten Sragen. Di Jl. Raya Sukowati No.255, Kec.Sragen, Sragen, Jawa Tengah. Dimana objek dalam penelitian ini adalah pengaruh iklim komunikasi organisasi. Sedangkan subjek penelitiannya adalah di kantor pemda Kabupaten Sragen Khususnya pada devisi Humas.

Populasi menurut Nawawi (1991) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini dapat diambil populasi di dalam kantor Humas Kabupaten Sragen dengan jumlah

total populasi 40 orang. Sedangkan Sampel adalah merupakan wakil dari semua unit strata dan sebagainya yang ada didalam populasi ( Bungin, 2013). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling, dimana semua populasi digunakan menjadi sampel yang berjumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informan dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden ( Nawawi, 1991).

Teknik analisis data, dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu data kuantitatif yang biasanya disimpulkan dengan angka-angka. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan atau pengujian hipotesis yaitu dengan analisis regresi sederhana yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Kabupaten Sragen dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Djarwanto PS (2009) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Kinerja pegawai

X = Iklim komunikasi organisasi

b = Koefisien regresi

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian telah dilakukan pada Pegawai Bagian Humas Kabupaten Sragen dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden sebanyak 40 orang pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini. Guna menguji hipotesis yang telah diajukan sebenarnya, maka penulis menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi

terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi yang diolah dengan *SPSS versi 16.0* diperoleh hasil berikut :

Tabel 1  
Hasil regresi sederhana  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.025	9.929		2.822	.008
X	.664	.121	.669	5.469	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui nilai :

$$a = 28,025, b = 0,664$$

Dari nilai koefisien regresi tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28,025 + 0,664X$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

$a = 28,025$  nilai konstanta, artinya apabila iklim komunikasi organisasi nol atau tanpa ada iklim komunikasi organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 28,025.

$b = 0,664$ , artinya apabila variabel iklim komunikasi organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,664.

Sesuai dengan interpretasi tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Kabupaten Sragen. Berikutnya perlu diketahui signifikan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai diuji dengan uji t dan uji F.

Pengujian t dengan *SPSS versi 16.0* diketahui bahwa : variabel iklim komunikasi organisasi diketahui nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi pada variabel iklim komunikasi organisasi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak berarti X (iklim komunikasi organisasi)

berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu berarti bahwa adanya iklim komunikasi organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Humas Kabupaten Sragen secara optimal.

Pengujian F dilakukan untuk membuktikan atau mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil perhitungan uji FSPSS versi 16.0 disajikan sebagai berikut :

Tabel 2  
Hasil uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	627.501	1	627.501	29.910	.000 <sup>a</sup>
	Residual	776.242	37	20.980		
	Total	1403.744	38			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Tahun 2016

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai hasil uji F diperoleh *p value* 0,000 > 0,05, maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai Humas Kabupaten Sragen.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis determinasi. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui derajat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi yang telah diolah dengan SPSS versi 16.0 :

Tabel 3  
Hasil koefisien determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.432	4.580

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data diolah Tahun 2016

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai adjusted R Squares sebesar 0,432, ini dapat diartikan bahwa determinasi variabel iklim komunikasi organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 43,2%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai Humas Kabupaten Sragen adalah sebesar 43,2%. Sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model.

Iklim komunikasi organisasi yang terjalin di tempat kerja akan membentuk komunikasi kerja yang efektif sehingga akan membuat kondisi kerja berjalan baik. Adanya iklim komunikasi organisasi akan membuat pegawai bekerja menjadi mudah karena semua pegawai saling berkomunikasi untuk mengkomunikasikan tugasnya dengan baik, begitu pula dengan atasan pegawai akan melakukan komunikasi sebaik mungkin bukan hanya antara atasan ke bawahan saja namun juga komunikasi bawahan ke atasan. Iklim komunikasi organisasi akan terjalin dengan baik selama atasan dan bawahan ataupun sesama karyawan sama-sama melakukan komunikasi yang baik sehingga akan membentuk pula iklim komunikasi yang baik pula.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh pegawai bagian Humas Kabupaten Sragen dalam bekerja, sehingga 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 ) 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. Iklim komunikasi di bagian Humas Kabupaten Sragen menjadikan komunikasi sebagai bagian dari kelompok dan memberikan kelancaran serta memungkinkan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih memahami perencanaan dan mengetahui keberlangsungan aktifitasnya. Iklim komunikasi organisasi di bagian Humas Kabupaten Sragen ini dikatakan pula sebagai suasana yang tercipta di dalam instansi yang menimbulkan reaksi-reaksi baik itu reaksi positif atau reaksi negatif karena pengaruh internal ataupun eksternal.

Organisasi bagian Humas di kabupaten Sragen, iklim komunikasi organisasi juga berperan penting di lingkungan pekerjaan karena dilingkungan kerjanya merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal ataupun internal. Hal itu memungkinkan 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.

Iklim komunikasi organisasi yang baik di tempat kerja akan membuat pegawai bekerja lebih baik dan itu akan meningkatkan kinerja pegawai. Iklim komunikasi organisasi akan menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kinerja pegawai bagian Humas kabupaten Sragen. Melalui kinerja pegawai yang baik juga akan dapat terwujud, apabila iklim komunikasi organisasi yang terjadi juga baik. Iklim komunikasi organisasi dilihat dari komunikasi yang baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan selalu harmonis atau terjalin dengan baik. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik ini dapat memudahkan dalam penyampaian informasi. Iklim komunikasi di bagian Humas Kabupaten sragen 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.

Iklim komunikasi organisasi akan menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kinerja pegawai. Melalui kinerja pegawai yang baik juga akan dapat terwujud, apabila iklim komunikasi organisasi yang terjadi juga baik. Hal itu pula yang disimpulkan bahwa organisasi membutuhkan kualitas iklim komunikasi organisasi yang dapat mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu maka organisasi perlu sekali menjaga iklim komunikasinya agar bisa mendukung karyawan bekerja sebaik mungkin (I, 2012). Iklim komunikasi organisasi dilihat dari komunikasi yang baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan selalu harmonis atau terjalin dengan baik. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik ini dapat memudahkan dalam penyampaian informasi. Bagi pihak penerima informasi akan lebih mudah memahaminya. Di samping itu dengan terjalinnya komunikasi atau hubungan yang harmonis sesama pegawai maupun dengan atasan, akan membuat pegawai menjadi betah dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Lain halnya dengan komunikasi yang kurang baik di lingkungan tempat kerja, baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan, kemungkinan besar informasi yang disampaikan menjadi sulit untuk dipahami ataupun diterima, yang pada akhirnya akan membuat kinerja pegawai menurun. Bahwa Kinerja seseorang sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Santoso, B Riyadi, 2012). Iklim komunikasi organisasi dapat dilihat dari kepercayaan pada pegawai, cara pembuatan keputusan antara pimpinan dan bawahannya, adanya kejujuran pegawai, adanya keterbukaan, dalam komunikasi perlu mendengarkan, dan perhatian pada tujuan yang berkinerja tinggi. Iklim komunikasi organisasi yang ada di bagian Humas Kabupaten Sragen berdasarkan hasil analisa setiap variabel diketahui bahwa iklim komunikasi organisasinya adalah kurang baik hal itu dipengaruhi oleh pertanyaan yang memiliki nilai jawaban rendah yaitu atasan tidak mendengarkan semua saran-saran atau laporan permasalahan dari

pegawai. Pegawai bagian humas Kabupaten Sragen merasa bahwa selama ini pegawai merasa bahwa atasan kurang mendengarkan semua keluhan maupun kesulitan bawahan atasan juga beranggapan bahwa pegawai harus mampu untuk mengerjakan tugasnya sebaik mungkin sesuai dengan arahan yang telah diberikan tanpa harus terus bertanya-tanya.

Adanya indikasi iklim komunikasi organisasi di bagian Humas Kabupaten Sragen yang kurang baik sehingga akan membuat kinerja pegawai juga terpengaruh. Kinerja pegawai bagian Humas Kabupaten Sragen melalui hasil analisa juga termasuk kategori sedang hal itu dipengaruhi oleh nilai jawaban rendah dari pertanyaan tentang pegawai merasa tidak nyaman dengan pengawasan yang dilakukan atasan. Selama ini pegawai merasa bahwa atasan memberikan pengawasan yang sangat ketat sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman. Pengawasan yang dilakukan atasan adalah dengan pengawasan langsung dan juga pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung yang dilakukan atasan membuat pegawai merasa terus diawasi dan merasa tidak di percaya oleh atasan hal itu kadang membuat pegawai merasa tertekan. Pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh atasan membuat pegawai harus berulang-ulang menyelesaikan pekerjaan.

Iklim komunikasi organisasi pada bagian Humas Kabupaten Sragen pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil analisis data menunjukkan pengaruh yang positif hal itu menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang ada akan membuat kinerja pegawai di bagian humas Kabupaten Sragen meningkat. Semakin baik iklim komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan kata lain adalah apabila salah satu variabel mengalami peningkatan, maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya, apabila salah satu variabel mengalami penurunan.

Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bagian humas Kabupaten Sragen dari hasil analisis diketahui pengaruh positif dan keduanya mempunyai pengaruh yang tidak tinggi yang berarti bahwa semakin baik iklim komunikasi organisasi bagian humas Kabupaten Sragen maka akan

membuat kinerja pegawai meningkat. Oleh karena itu maka perlu untuk tetap mempertahankan iklim komunikasi organisasi yang ada namun harus tetap dimungkinkan untuk bisa selalu ditingkatkan sehingga akan membuat pegawai bekerja dengan baik. Kinerja

Hal itu didukung oleh pendapat Sechan (2010) bahwa iklim komunikasi organisasi akan membentuk komitmen dengan komitmen maka akan membuat pegawai bekerja dengan baik. Oleh karena itu dengan membangun iklim komunikasi organisasi yang positif maka akan terbangun kinerja yang optimal. Hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja secara sederhana dapat dideskripsikan yaitu dengan melakukan komunikasi yang efektif sehingga akan meningkatkan kinerja. Kinerja yang tidak optimal sering kali disebabkan ketidakharmonisan kerja dan iklim komunikasi organisasi. Oleh karena itu perlu sekali untuk dilakukan penjagaan iklim komunikasi agar dapat mendukung pegawai berkinerja tinggi.

Iklim komunikasi yang ada didalam organisasi kerja terbentuk dan berjalan secara tidak sengaja semua berjalan begitu saja sehingga keberadaan iklim organisasi itu tidak dapat dihindarkan lagi sehingga jika iklim komunikasi organisasi itu berjalan dengan baik maka akan bisa mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga akan membuat kinerjanya juga akan meningkat demikian pula sebaliknya jika iklim komunikasi organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan membuat pegawai juga bekerja tidak baik dimana itu nantinya akan membuat kinerjanya juga rendah.

#### **4. PENUTUP**

Iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bagian Humas Kabupaten Sragen kurang baik yaitu hanya sebesar 43,2%, oleh karena itu perlu perhatian yang lebih besar dalam hal pengembangan iklim komunikasi organisasi pada bagian Humas Kabupaten Sragen melalui perlunya atasan banyak mendengarkan berbagai keluhan dan juga masukan dari pegawai sebagai bawahannya. Berbeda dengan penelitian Arifin (2007) yang menunjukkan besarnya pengaruh iklim komunikasi

terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83% yang berarti sangat tinggi pengaruhnya. Hasil penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bagian Humas Kabupaten Sragen kurang baik, oleh karena itu perlu perhatian yang lebih besar dalam hal pengembangan iklim komunikasi organisasi pada bagian Humas Kabupaten Sragen melalui perlunya atasan banyak mendengarkan berbagai keluhan dan juga masukan dari pegawai sebagai bawahannya. Dari hasil penelitian tentang kinerja pegawai pada bagian Humas Kabupaten Sragen, masih perlu peningkatan kinerja pegawai terutama pada bidang disiplin dan kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi yang dapat membantu dalam penyelesaian tugas sehingga akan membuat iklim komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih tinggi lagi.

Penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan studi kualitatif untuk melihat budaya organisasi dibagian Humas Kabupaten Sragen seperti apa dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan meneliti budaya organisasi lebih mendalam permasalahannya tentang kinerja pegawai di Humas Kabupaten Sragen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahsanul, I. M. (2013). The Role of Communication Climate in Organizational Effectiveness. *International Journal of Scientific & Engineering*, 4(7), 155–156.
- Ali, A Haider, J. (2012). Impact of Internal Organizational Communications On Employee Job Satisfaction- Case of Some Pakistani Banks. *Bahaudin Zakariya University, Multan*, 1(x), 038–044. Retrieved from <http://garj.org/garjmbs/index.htm>
- Arifin, S. 2007. Iklim Komunikasi Organisasi dan kinerja Pegawai ( Studi di Kantor Pelayanan Pajak Karanganyar. Universitas Islam Indonesia
- Bungin, Burhan.2011.*Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta:Prenada Media Group.
- Effendy, Onong Uehjana. 2000. Ilmu komunikasi: teori dan prakter. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Fauziah Noordin, Safiah Omar, Syakirarohan Sechan. 2010. *Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment*. International Business & Economic Research Journal. Volume 9 Number 2.
- I, N. (2012). Investigation Of Organizational Communication Climate At Bhayangkara Surabaya University Using Communication Climate Inventory (Cci) Method. *Bhayangkara Surabaya University, INDONESIA.*, 3(2), 259–264.
- Kriyantono, Rachmat.2010. *Teknik praktis riset komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari.1991. *Metode penelitian bidang sosial*.Yogyakarta : Gadjah mada university press.
- Nordin, S., & Sivapalan, S. (2014). Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1046–1058. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.587>
- Okky Rifanza, Aditya. 2015. *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.