

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BANK JABAR BANTEN CABANG LABUAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Komunikasi pada Konsentrasi Hubungan Masyarakat Program Studi Ilmu
Komunikasi



Disusun Oleh :

Saprihatin Sajida

6662090306

KONSENTERASI ILMU HUBUNGAN MASYARAKAT

PRODI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

2014

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Saprihatin Sajida

NIM : 6662090306

Tempat Tanggal Lahit: Pandeglang, 16 Februari 1991

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “ **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK JABAR BANTEN CABANG LABUAN**”, adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila kemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Desember 2013

METERAI
TEMPEL
C39PDA110302047
6000 DJP
Saprihatin Sajida

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Saprihatin Sajida
NIM : 6662090306
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan


Serang, Oktober 2013

Skripsi ini Telah Disetujui Untuk Diujikan


Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Iman Mukhtaman, S.Sos., M.Si

NIP. 197592022002121002


Uliviana Restu S.Sos., M.I.Kom.

NIP. 198107172006042003

Mengetahui,

*Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*



Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si

NIP.197108242005011002

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SAPRIHATIN SAJIDA
NIM : 6662090306
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BANK JABAR BANTEN LABUAN.

Telah diuji di hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 17 bulan Februari tahun 2014 dan dinyatakan **LULUS**.

Serang, 17 Februari 2014

Ketua Penguji:


1. Rahmi Winangsih, Dra., M. Si
NIP. 196810192005012001

Anggota:


2. Isti Nursih, S.Ip, M. Ikom
NIP. 197508102005012001

Anggota:

3. Uliviana Restu S.Sos., M. IKom.
NIP. 198107172006042003



Mengetahui,

Dekan FISIP Urtirta

Dr. Agus Stafari, S. Sos, M. Si
NIP. 197108242005011002

Ketua Program Studi

Neka Fitriyah, S. Sos., M. Si
NIP. 197708112005012003

ABSTRAK

SAPRIHATIN SAJIDA. NIM. 6662090306. SKRIPSI. PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK JABAR BANTEN CABANG LABUAN.

Iklm komunikasi organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai pesan atau peristiwa yang terjadi diperusahaan. Kurangnya perhatian serta komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang mempengaruhi kinerja menjadi latar belakang peneliti ingin mengetahui hal tersebut, terutama pada Bank Jabar Banten Cabang Labuan. Bank Jabar Banten sebagai sebuah perusahaan harus memiliki iklim komunikasi organisasi yang baik. Dengan iklim komunikasi yang baik, pegawai Bank Jabar Banten dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Perubahan iklim komunikasi organisasi yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas atau kinerja pegawai karena ukuran kinerja pegawai menjadi sorotan utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori hubungan manusia. Teori ini menekankan pada pentingnya individu dalam organisasi dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian analisis korelasi yang dilakukan peneliti antara variabel x dan y menunjukkan bahwa variabel x memiliki hubungan signifikan positif dengan dengan variabel y, yaitu sebesar 0,606 , maka sesuai dengan pedoman koefisien korelasi maka termasuk kategori hubungannya adalah kuat. Hasil *output spss 17,00* menyatakan bahawa hubungan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan memiliki hubungan yang kuat, signifikan dan memiliki nilai positif. Berdasarkan perhitungan nilai t, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 4,6. Sedangkan besar nilai t_{tabel} adalah 0,264. Nilai $4,6 > 0,264$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengaruh, Iklim Komunikasi. Kinerja.

ABSTRACT

SAPRIHATIN SAJIDA. NIM. 6662090306. THESIS. INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN BANK JABAR BANTEN BRANCH LABUAN.

Organizational communication climate is the employee 's perception of the messages or events that occur in the company. Lack of attention and communication between leaders and subordinates that affect the performance of the background of the researcher wants to know about it, especially in Bank Jabar Banten Branch Labuan. Bank Jabar Banten as a company must have good organizational communication climate . With good communication climate, Bank Jabar Banten employees can complete the task properly. Organizational communication climate change will affect the productivity or performance of an employee because of the size of the focus of the staff's performance in achieving corporate goals . In this study, researchers used the theory of human relations. This theory emphasizes the importance of individuals in the organization and social relationships in organizational life. The method used is a quantitative method that is associative. The purpose of this research is to know is there any effect of organizational communication climate on employee performance. Based on the results of the study conducted by researchers correlation analysis between the variables x and y indicate that the variable x has a positive significant relationship with the variable y , that is equal to 0,606, then in accordance with the guidelines of the correlation coefficient is a strong relationship category. SPSS 17.00 output results expressed that relationship between organizational communication climate to employee performance in Labuan Branch of Bank Jabar Banten have a strong relationship, and have the significant positive value. Based on the calculation of the value of t , it can be seen that the t_{value} is 4,6. While a scale value t_{table} was 0.264. Rated $4.6 > 0.264$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a positive and significant relationship between organizational communication climate to employee performance.

Keywords : Effects, Climate Communication. Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya kepada penulis, serta tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhamad SAW yang telah memberikan penerangan ilmu kepada umatnya hingga akhir zaman.

Alhamdulillah dengan penuh rasa syukur skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” dapat terselesaikan. Berkat rahmat dan pertolonganNya, penulis dibukakan jalan hati dan pikiran untuk dapat menyelesaikan sesuai batas waktu dan kemampuan yang telah ditentukan. Semua itu tentu karena dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu ucapan terimakasih dan penghargaan dengan setulus hati dihaturkan kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam bentuk moril maupun materil, semoga Allah SWT membalas kebaikannya. Penulispun mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yang tidak pernah berhenti mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis hingga detik ini, karena tanpa mereka penulis tidak akan pernah mampu berdiri hingga saat ini. Selain itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Bapak Dr. Agus Sjafari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Ibu Neka Fitriyah, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi, dan Ibu Puspita Asri Praceka,S.Sos.,M.Ikom selaku Sekretaris Jurusan Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Bapak Iman Mukhroman.,S.Sos.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah penuh dengan kesabaran dan meluangkan waktunya, serta

memberi masukan dan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

5. Ibu Uliviana Restu S.Sos.,M.I.Ikom selaku Dosen Pembimbing II, sekaligus Dosen Penguji III yang telah penuh dengan kesabaran dan meluangkan waktunya, serta memberi masukan dan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Ibu Deviani Setyorini.,M.CMS selaku Dosen Akademik yang telah membimbing perkuliahan dari semester awal hingga akhir.
7. Ibu Rahmi Winangsih, Dra.,M.Si selaku Ketua Penguji, yang telah memberikan masukannya berupa kritik dan saran kepada penulis.
8. Ibu Isti Nursih, S.Ip., M.Ikom, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukannya berupa kritik dan saran kepada penulis.
9. Seluruh staff Program Studi Ilmu Komunikasi dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultran Ageng Tirtayasa yang telah membantu penulis dalam hal kelancaran proses skripsi.
10. Seluruh pegawai Bank Jabar Banten Cabang Labuan, yang telah menjadi responden dalam penelitian ini dan dalam pengisian kuesioner.
11. Keluarga, terimakasih banyak atas dukungan serta doanya.
12. Sahabat yang selalu mendukung Istiane, Ayu, Salsabila, Febiono, Dita, Anis, Fitri, Novita, Rinda, Uti dan Anas, terimakasih selalu memberi semangat selama ini.
13. Teman-teman seperjuangan Ilmu Komunikasi Konsenterasi Humas 2009, terimakasih atas kebersamaannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih jauh dari bentuk kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran dari berbagai pihak atas segala kekurangan, kekeliruan, dan kesalahan dalam pembuatan skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Serang, 17 Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Identifikasi Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II : DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Pengertian Ilmu Komunikasi	9
2.1.1 Tujuan Dan Fungsi Komunikasi Organisasi	11
2.3 Komunikasi Organisasi.....	12
2.6.1 Jaringan Komunikasi Dalam Organisasi.....	15
2.3 Iklim Komunikasi Organisasi	18

2.4 Kinerja.....	24
2.5 Teori Hubungan Manusia	32
2.6 Kerangka Berfikir	36
2.7 Hipotesis Penelitian	40
2.8 Penelitian Sebelumnya.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	46
3.2 Instrumen Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.4 Teknik Analisis Data.....	52
3.5 Teknik Pengolahan Data	52
3.5.1 Uji Validitas	54
3.5.2 Uji Reabilitas.....	55
3.5.3 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Variabel X.....	56
3.5.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y	59
3.5.5 Uji Normalitas	60
3.5.6 Analisis Deskriptif.....	61
3.5.7 Uji Hipotesis.....	62
3.5.8 Uji Korelasi	63
3.5.9 Koefisien Determinasi.....	63
3.5.10 Uji Regresi.....	64
3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	66
4.1.1 Bank Jabar Banten Cabang Labuan	67
4.1.2 Tujuan Pendirian dan Lapangan Usaha.....	67
4.1.3 Visi dan Misi perusahaan	69
4.1.4 Struktur Kebijakan Pokok Bank.....	70
4.2 Hasil Data Penelitian.....	72

4.2.1 Analisis Data	66
4.3 Data Penelitian Variabel Iklim komunikasi Organisasi	73
4.4 Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	91
4.5 Pengujian Korelasi	103
4.6 Pengujian Hipotesis	105
4.7 Kuefsien Determinasi.....	107
4.8 Pengujian Regresi	110
4.9 Pengujian Normalitas	114
4.10 Hasil Analisis Deskriptif.....	112
4.11 Pembahasan.....	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	119
5.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	124
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	141

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	42
Tabel 3.1 Skor Dalam Item Instrument.....	49
Tabel 3.2 Operasional Variabel	50
Tabel 3.3 Tingkat Reabilitas berdasarkan Alpha	56
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Variabel X.....	56
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Variabel Y.....	60
Tabel 3.6 Kriteria Analisis Deskriptif Persentase	62
Tabel 3.7 Koefisien Korelasi	63
Tabel 3.8 Jadwal Penelitian	65
Tabel 4.1 Pernyataan 1	72
Tabel 4.2 Pernyataan 2.....	73
Tabel 4.3 Pernyataan 3.....	75
Tabel 4.4 Pernyataan 4.....	76
Tabel 4.5 Pernyataan 5.....	77
Tabel 4.6 Pernyataan 6.....	78
Tabel 4.7 Pernyataan 7.....	79
Tabel 4.8 Pernyataan 8.....	80
Tabel 4.9 Pernyataan 9.....	81
Tabel 4.10 Pernyataan 10.....	82
Tabel 4.11 Pernyataan 11	83
Tabel 4.12 Pernyataan 12.....	84
Tabel 4.13 Pernyataan 13.....	85
Tabel 4.14 Pernyataan 14.....	86
Tabel 4.15 Pernyataan 15.....	87
Tabel 4.16 Pernyataan 16.....	88
Tabel 4.17 Pernyataan 17.....	89
Tabel 4.18 Pernyataan 18.....	90
Tabel 4.19 Pernyataan 19.....	91
Tabel 4.20 Pernyataan 20.....	92

Tabel 4.21 Pernyataan 21	93
Tabel 4.22 Pernyataan 22	94
Tabel 4.23 Pernyataan 23	95
Tabel 4.24 Pernyataan 24	96
Tabel 4.25 Pernyataan 25	97
Tabel 4.26 Pernyataan 26	98
Tabel 4.27 Pernyataan 27	99
Tabel 4.28 Pernyataan 28	100
Tabel 4.29 Pernyataan 29	101
Tabel 4.30 Pernyataan 30	102
Tabel 4.31 Correlations	104
Tabel 4.32 Regresi	108
Tabel 4.33 Normalitas	111

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Gambar Komunikasi Sederhana.....	10
Gambar 2.2 Kerangka Teori.....	36
Gambar 4.1 Grafik Uji Regresi.....	
109	

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Dokumentasi	124
Lampiran 2 Surat ijin Penelitian	127
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran 4 Data Jawaban Responden.....	132
Lampiran 5 Tabel nilai r <i>product moment</i>	136
Lampiran 7 Kartu Bimbingan.....	139
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua aktivitas yang dilakukan manusia atau individu di mulai dengan berkomunikasi. Komunikasi merupakan salah satu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia, karena setiap orang dalam kehidupannya selalu melakukan komunikasi dan berkeinginan untuk mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melaluinya. Dilihat dari segi komunikasi setiap manusia berinteraksi dengan lingkungannya. Setiap manusia pun mencoba menyempurnakan bentuk interaksi yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan masing-masing.

Komunikasi menurut Brent D. Ruben adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi, dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dengan orang lain.¹ Yang termasuk dalam bidang itu adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi atasan kebawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan keatasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang yang sama-sama level atau tingkatannya dalam organisasi. Proses ini seperti sudah menjadi tanggung jawab setiap anak

¹ Muhamad, Arni.2009. *Komunikasi Organisasi* .Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal 3

cucu adam sebagai makhluk sosial, yang tidak bisa hidup tanpa keberadaan satu sama lain, sehingga komunikasi dianggap penting dalam organisasi.

Di tengah masyarakat yang semakin modern ini, disadari bahwa secara langsung maupun tidak langsung pada saat kita telah memasuki era globalisasi informasi yang tumbuh semakin pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kebutuhan masyarakat untuk saling berkomunikasi dan berhubungan satu sama lain yang semakin berkembang. Perkembangan ini disebabkan oleh karena bertambah rumitnya berbagai masalah yang harus dihadapi oleh pelaku bisnis dan harus diselesaikan dalam waktu yang cepat dan singkat.

Pelaku usaha atau perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun badan usaha milik pemerintah, mengharapkan mendapatkan peluang pasar yang baik dan pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai strategi guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan agar tidak tersingkir dari dunia bisnis. Untuk itulah perusahaan dituntut menerapkan strategi dan kebijakan yang tepat dalam perusahaannya. Segala upaya dilakukan agar perusahaan dapat mengatasi hambatan dan tantangan yang ada.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman yang bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu

yang dapat mengakomodasi semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Yang dimaksud tidak lain adalah iklim komunikasi organisasi, seperti kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas serta perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-presepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku komunikasi, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi.² Pentingnya keberadaan iklim komunikasi membuat Kompelman, Brief dan Guzoo membuat Hipotesis yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.³Salah satu perbankan saat ini cukup memiliki prestasi yang baik dimata masyarakat adalah Bank Jabar Banten.

Bank BJB adalah Bank milik pemerintah Provinsi Jawa Barat bersama-sama dengan pemerintah Kota / Kabupaten se-Jawa Barat dan Banten. Dalam rangka mengikuti perkembangan perekonomian dan perbankan, maka berdasarkan Perda Nomor 22/1998 dan akta pendirian nomor 4 tanggal 8 April1999 berikut akta perbaikan nomor 8 tanggal 15 April1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 16 April1999, bentuk hukum Bank Jabar

²Pace. R. Wayne dan Faules. Don .2006.*Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal 147

³ Ibid. Hal 148

diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan sekarang menjadi Bank Jabar Banten.⁴

Bank Jabar Banten memiliki Visi “ Menjadi 10 Bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia”, dalam memenuhi kebutuhan nasabahnya, menyediakan layanan berbagai produk dan jasa bagi nasabah perorangan baik produk dana maupun kredit consumer serta memberikan kenyamanan dalam melakukan berbagai transaksi keuangan, peluang investasi. Produk dan layanan jasa perbankan consumer disesuaikan dengan kebutuhan nasabah bank Jabar Banten di semua kelas. Salah satu produk andalan BJB di sector consumer adalah tabungan tandamata (Tabungan Anda Masa Depan), ATM, Kartu Debet untuk kemudahan bertransaksi bagi nasabahnya dalam berbelanja, Kredit Mikro Utama, untuk yang membantu usaha pengusaha mikro agar mampu meningkatkan usahanya, sehingga diperoleh penghasilan yang memadai dan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya, dan Layanan Bank Jabar Banten Lainnya.

Bank Jabar Banten sering sekali memenangkan berbagai macam penghargaan dibidang perbankan, diantaranya sebagai salah satu Bank yang masuk ke dalam kelompok yang modal intinya sebesar lima triliun Rupiah sampai dengan tiga puluh triliun rupiah dan kembali meraih predikal “Sangat Bagus” dalam hal pelayanan dengan skor mengungguli sejumlah Bank yang lainnya. dari berbagai penghargaan yang di dapatkan Bank BJB menunjukan Bank ini memiliki sumber daya manusia yang bagus didalamnya. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian di Bank Jabar Banten Cabang Labuan.

⁴www.bjb.co.id

Situasi di Bank Jabar Banten Cabang Labuan Komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya atau antara atasan dan bawahan, disini dapat dilihat dari bagaimana hubungan antara atasan dan bawahannya. Dalam sebuah organisasi pimpinan / kepala devisi merupakan kaki tangan manajemen kepada karyawan, yang mana pimpinan sebagai corong komunikasi, pimpinanpun membawahi secara langsung karyawannya dalam berkerja sehingga komunikasipun berjalan lebih *intens*.

Kinerja yang kurang berjalan lancar ini dapat dilihat dari kurangnya karyawan mendapat informasi mengenai permasalahan perusahaan, kurangnya kontiunitas informasi yang diberikan kepada karyawan hal ini disebabkan kurangnya pemahaman karyawan terutama pimpinan bahwa salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan adalah meningkatkan atau memperhatikan karyawan karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk melaksanakan atau mengenergikan sumber daya lainnya.

Iklm komunikasi organisasi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Brief dan Guzoo menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada giliranya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.⁵

⁵Pace Wayne Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 147

Berdasarkan situasi yang terjadi di Bank BJB Cabang Labuan, dan berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk menganalisis lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di BJB cabang Labuan, oleh karenanya penulisan ini diberi judul : **“ Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Labuan.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

”Seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BJB ?”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Sejauh mana iklim komunikasi organisasi di Bank BJB Cabang Labuan ?
2. Sejauh mana kinerja pegawai Bank BJB Cabang Labuan ?
3. Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank BJB Cabang Labuan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan arah pelaksanaan penelitian, yang akan menguraikan apa yang akan dicapai, dan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui sejauhmana iklim komunikasi organisasi diBank Jabar Banten Cabang Labuan.
2. Mengetahui sejauhmana kinerja pegawai / karyawan di Bank Jabar Banten Cabang Labuan.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai Bank BJB Cabang Labuan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam kajian keilmuan mahasiswa dibidang ilmu komunikasi khususnya konsentrasi Humas/Public Relations sekaligus sebagai bahan referensi tambahan dalam teori Komunikasi Organisasi terutama komunikasi internal perusahaan. Yang tentunya dapat menambah keilmuan penulis dan pembaca umumnya terhadap fenomena yang terjadi di dunia kehumasan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam kenyataan program Humas dilapangan. Sekaligus berguna bagi kepentingan masyarakat sebagai sumbangan bila diperlukan dalam pemecahan praktek Humas khususnya Sejauhmana Iklim Komunikasi Organisasi yang terjadi di Bank BJB Cabang Labuan. Dan dapat dijadikan masukan bagi Bank BJB Cabang Labuan dalam melihat Iklim Komunikasi Organisasi yang terjadi di perusahaanya sekaligus untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB II

DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Ilmu Komunikasi

Sejak awal perkembangannya, para ahli dari berbagai disiplin ilmu telah memberikan sumbangan yang besar terhadap keberadaan ilmu komunikasi. Tubs dan Moss mendefinisikan komunikasi sebagai proses penciptaan makna antara dua orang atau lebih.⁶ Sedangkan Theodore menjelaskan komunikasi sebagai setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi terdiri dari rangsangan yang dideskriminatif, dari sumber kepada penerima.⁷

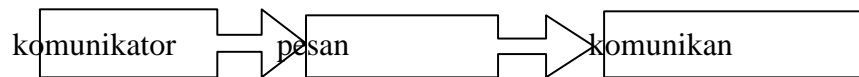
Hovland juga mendefinisikan ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi, melainkan juga pembentukan pendapat dan sikap.⁸ Dalam hal ini sederhana proses komunikasi dideskripsikan sebagai kegiatan komunikator yang mentransfer sinyal-sinyal yang mengandung arti (pesan) kepada komunikan yang digambarkan pada gambar di bawah ini :

⁶Deddy Mulyana. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal 59

⁷ Ibid. Hal 62

⁸ Onong Uchana Efendy. 2006. *Ilmu komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset. Hal 10

Gambar 2.1 Komunikasi Sederhana



sumber: Effendy, 2002:10

Proses komunikasi dapat diartikan juga sebagai “transfer komunikasi” atau pesan-pesan (*messages*) dari pengirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan tersebut dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*).⁹

Hakikat komunikasi adalah proses pernyataan manusia, yang dinyatakan itu berupa pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alatnya. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari komunikator / sumber kepada komunikan melalui media / *channel* atau lebih dikenal dengan Model SMCR, yaitu kepanjangan dari *Source* (sumber), *Message* (pesan), *Channel* (saluran) dan *Receiver* (penerima), juga merupakan salah satu pola komunikasi yang sangat mendasar. Sebagaimana dikemukakan Berlo, sumber adalah pihak yang menciptakan pesan, baik seseorang

⁹ Ibid. Hal 11

maupun suatu kelompok. Pesan adalah terjemahan gagasan ke dalam suatu kode simbolik, seperti bahasa atau isyarat. Saluran adalah medium yang membawa pesan dan penerima adalah orang yang menjadi sasaran komunikasi.¹⁰

Dilihat dari hakikat dan definisi komunikasi menurut para ahli di atas, komunikasi mempunyai peran yang sangat penting untuk membangun suatu hubungan atau pertukaran dengan orang lain. Komunikasi merupakan sarana kontrol sosial, dimana seseorang berusaha membujuk, mengajak bahkan mempengaruhi perilaku, persepsi serta sikap dari orang lain dalam hubungan sosial. Untuk membangun hubungan tersebut, komunikasi memerlukan suatu transaksi dan proses simbolik yang menghendaki adanya pertukaran informasi serta upaya mengubah sikap dan perilaku tersebut.

2.1.1 Tujuan dan Fungsi Komunikasi Organisasi

Tujuan komunikasi dalam menyampaikan informasi atau mencari informasi kepada mereka, agar apa yang kita sampaikan dapat dimengerti sehingga komunikasi yang kita laksanakan dapat tercapai. Pada umumnya komunikasi dapat mempunyai beberapa tujuan antara lain :

- a. Supaya gagasan kita dapat di terima oleh orang lain dengan pendekatan yang *persuasive* bukan memaksakan kehendak.
- b. Memahami orang lain, kita sebagai pejabat atau pemimpin harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya, jangan mereka menginginkan arah ke barat tapi kita memberi jalur ketimur.

¹⁰Deddy Mulyana. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal 150

- c. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu, menggerakkan sesuatu itu dapat bermacam-macam mungkin berupa kegiatan yang dimaksudkan ini adalah kegiatan yang banyak mendorong, namun yang penting harus diingat adalah bagaimana cara yang terbaik melakukannya.
- d. Supaya yang kita sampaikan itu dapat dimengerti sebagai pejabat ataupun komunikator kita harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) atau bawahan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengikuti apa yang kita maksudkan.¹¹

Jadi secara singkat dapat dikatakan tujuan komunikasi itu adalah mengharapkan pengertian, dukungan, gagasan dan tindakan. Atau Perubahan Sikap (*attitude change*), Perubahan Pendapat (*opinion change*), Perubahan Perilaku (*behaviour change*), dan Perubahan Sosial (*social change*).

Fungsi komunikasi menyampaikan informasi atau penyebaran (*to inform*), mendidik (*to educate*), menghibur (*to entertain*) dan mempengaruhi (*to influence*).

2.2 Komunikasi Organisasi

Komunikasi adalah salah satu bagian yang penting bagi organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide, diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi organisasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan intern di dalam organisasi.

¹¹Onong Ucjana Effendy. 1990. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosakarya. Hal 18

Reding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.¹² Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kebawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan keatasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Katz dan Khan mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai arusinformasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi, dan organisasi sebagai system terbuka yang menerima energi dari lingkungannya dalam merubah energy ini menjadi produk atau servis dari system dan mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan.¹³

Seperti yang di ungkapkan Goldhaber komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau berubah-ubah.¹⁴ yang mengandung konsep kunci yaitu :

1. Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan diantara anggotanya. Karena

¹² Muhammad Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 65

¹³ Ibid. Hal 66

¹⁴ Ibid. Hal 67

gejala dan menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya.

2. Pesan

Susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang.

3. Jaringan

Organisasi terdiri dari satu seri yang tiap-tiapnya menduduki satu posisi atau peranan tertentu dalam organisasi, ciptaan atau pertukaran pesan dari orang-orang sesamanya.

4. Keadaan saling tergantung

Ketergantungan satu bagian dengan bagian lainnya, menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka.

5. Hubungan

Karena komunikasi merupakan sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya itu terletak pada tangan-tangan manusia.

6. Lingkungan

Semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem.

Pace dan Faules mendefinisikan komunikasi organisasi menjadi dua yaitu:

15

1. *Definisi fungsional*, komunikasi organisasi merupakan sebagai petunjuk dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

2. *Definisi Interpretif*, komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi atau “prilaku pengorganisasian” yang terjadi badan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses situ dan member makna atas apa yang telah terjadi.

2.2.1 Jaringan Komunikasi Dalam Organisasi

Jaringan komunikasi adalah saluran-saluran yang merupakan tempat informasi mengalir. Ada 2 bentuk jaringan yaitu jaringan komunikasi formal dan jaringan komunikasi informal.¹⁶

1. Jaringan Komunikasi Formal adalah komunikasi yang berkaitan dengan tugas, proses komunikasi mengikuti rantai wewenang. Jaringan ini biasanya vertical.

¹⁵Pace Wayne & Faules .2006.*Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 1

¹⁶Suwanto. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya. Hal 167

a. Komunikasi ke Bawah

Informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.¹⁷

Menurut Katz dan Khan, ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan ke bawahan:¹⁸

- a) Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan.
- b) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- c) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.
- d) Informasi mengenai kinerja pegawai. Informasi untuk mengembangkan rasa untuk memiliki tugas (*sense of mission*)

b. Komunikasi ke Atas

Informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi keatas sangatlah penting karena membutuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan dengan memberi kesempatan pada pegawai untuk menyalurkan pemikiran-pemikiran, dan saran mereka untuk keberlangsungan hidup berorganisasi komunikasi ke atas juga penting karena member tau kepada atasannya kapan bawahan siap menerima informasi, dan dari mereka dan seberapa baik bawahan mampu menerima dan memahami informasi yang diberikan kepada mereka. Pace dan Faules mengemukakan informasi apa saja yang dikomunikasikan, yaitu:¹⁹

¹⁷ Ibid. Hal 184

¹⁸ Pace Wayne & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal 185

¹⁹ Ibid. Hal 190

a) Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan-pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana untuk waktu mendatang.

b) Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.

c) Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.

d) Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi.

c. Komunikasi Horisontal

Terdiri dari prnyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Tujuan dari komunikasi hrisontal yaitu :

a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.

b) Berbagi informasi mengenai rencana kerja dan kegiatan.

c) Untuk memecahkan masalah.

d) Untuk memperoleh pemahaman bersama.

e) Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan.

f) Untuk menumbuhkan dukungan antar personal.

d. komunikasi Lintas Saluran

Aliran komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang tidak menjadi atasan maupun bawahan satu dengan yang lainnya dan menepati bagian fungsional yang berbeda.

Jaringan Komunikasi Informal adalah biasanya merupakan bisikan bebas untuk bergerak ke segala arah, melewati tingkat-tingkat wewenang, dan kemungkinan besar memenuhi kebutuhan sosial anggota kelompok karena mempermudah penyelesaian tugas.

2.3 Iklim Komunikasi Organisasi

Redding mendefinisikan iklim komunikasi menunjukkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan.²⁰ Iklim komunikasi yang penuh dengan persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain, sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh dengan rasa persaudaraan.

Pace dan Faulus mendefinisikan iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku komunikasi, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.²¹

Pemahaman iklim disosialisasikan seperti udara, kita tidak dapat menyentuh tapi bisa merasakannya. Dan itu tercermin dari persepsi yang dirasakan orang-orang yang didalamnya terdapat keseluruhan lingkungan kerja, dan dianggap

²⁰ Ibid. Hal 85

²¹ Pace Wayne & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal 147

mempengaruhi perilaku, kinerja individu dan organisasi, respon pegawai terhadap pegawai lainya, persepsi individu terhadap harapan-harapan dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Iklm komunikasi organisasi juga merupakan kondisi dan keadaan komunikasi yang dilakukan secara internal dan persepsi tentang pesan dan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku dan sikap dari para anggota organisasi tersebut. Iklm komunikasi didalam organisasi itu penting karena iklm komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup meliputi: kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi.²²

Iklm komunikasi organisasi juga merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko atau mengenai seberapa jauh anggota organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta member penghargaan atas standar kinerja yang baik.²³

Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif untuk meningkatkan diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam berkerja, untuk meraih kesempatan

²² Ibid. Hal 148

²³ Rachmat Kriyantono. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. Hal 311

dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovasi bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya. Iklim yang negatif dapat benar-benar merusak keputusan yang dibuat oleh anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan berkerja dan berpartisipasi untuk organisasi.²⁴

Pace dan Faules menemukan bahwa sedikitnya da enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :²⁵

1. Kepercayaan

Para anggota disetiap tingkat harus harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kreadibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.

Merupakan presepsi karyawan tentang apakah sumber pesan, atau kegiatan komunikasi dalam organisasi atau perusahaan dapat dipercaya, termasuk pula persepsi karyawan terhadap kreadibilitas atasannya maupun sebaliknya. Dalam aspek kepercayaan ini dijelaskan, bagaimana kepercayaan atas informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada

²⁴ Ibid. Hal155

²⁵Pace Wayne & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 159

karyawan, loyalitas kepada pemimpin, kepercayaan terhadap kemampuan dan kerja baik atasan maupun bawahan.

2. Pembuatan Keputusan Bersama

Para pegawai di semua tingkat organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di setiap tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

Merupakan persepsi karyawan terhadap adanya kebebasan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendukung atau mendorong mereka untuk memberikan kontribusi untuk tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Gagasan penting dalam partisipasi ini yaitu keterlibatan, kontribusi, dan tanggung jawab.

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.

Merupakan persepsi karyawan terhadap adanya kejujuran dalam organisasi, mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikiran karyawan tanpa adanya tekanan dari pihak manapun sehingga apa yang diutarakan dan di kemukakan karyawan perusahaan jujur dari pandangan dan persepsi mereka.

4. Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah

Kecuali untuk keperluan informasi yang rahasia, anggota organisasi harus relative 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, organisasinya, para pemimpin dan rencana-rencana.

Merupakan persepsi karyawan tentang ada atau tidaknya keterbukaan dalam perusahaan. Apapun bentuk hubungannya, terdapat keterbukaan dalam penyapaian pesan dan penerimaan pesan.

Dalam aspek keterbukaan dan keterusterangan begitu penting karena bawahan lebih puas dalam berkerja bila ada keterbukaan komunikasi antara bawahan dan atasan. Keterbukaan komunikasi tampaknya berhubungan dengan kinerja perusahaan, dan kesedian atasan untuk mau berbincang-bincang merupakan fungsi persepsi dari kesedian orang-orang lain untuk mendengarkan.

5. Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas

Personel dalam setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel disetiap tingkat bawahan dalam organisasi secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan Berkinerja Tinggi

Dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Merupakan persepsi karyawan terhadap hubungannya dengan atasannya tentang ada atau tidaknya perhatian dan dukungan dari pimpinan kepada karyawannya. Dukungan ini dapat dilihat dari bagaimana kesediaan pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan karyawan dalam hal pengarahan pekerjaan, memotivasi, dan perhatian-perhatian dalam bentuk lain kepada karyawannya.

Dalam pemaparan diatas, Iklim komunikasi dalam organisasi haruslah terjalin dengan baik. Iklim komunikasi yang baik ditandai dengan adanya faktor-faktor iklim komunikasi organisasi yaitu berupa kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah,

mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Iklm komunikasi yang baik dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dan juga membantu karyawan memperoleh informasi yang mereka butuhkan di dalam organisasi tersebut. Iklm komunikasi juga dapat membuat karyawan nyaman dalam berkerja karena iklim komunikasi mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjalankan prilaku organisasi. Iklm kounikasi organisasi membuat karyawan merasa diperhatikan, dihormati, dipercaya kedudukannya sehingga tercipta rasa kepuasan dari dalam diri karyawan dan bisa menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Kinerja

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan pruduk yang berkualitas.Kinerja yang baik meruapakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.²⁶Kinerja merupakan prestasi kerja yang perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

²⁶ Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia. Hal 186

Menurut Mueheriono kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan, strategis suatu organisasi.²⁷

Wibowo mendefinisikan kinerja sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kerja. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.²⁸

Dari pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.

Pengukuran Kinerja (performance measurement) merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

²⁷Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia. Hal 60

²⁸Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Hal 2

Pengukuran kinerja itu sendiri sebenarnya dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progress yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi antara progress yang lebih rendah dari pada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja dan sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan menunjukkan performa organisasi. Dalam suatu organisasi terdapat tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu:²⁹

1. kinerja Operasional (operation performance)

kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau untuk mencapai visi dan misinya.

2. Kinerja Administratif (administrative performance)

Kinerja berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3. Kinerja Strategik (Strategic performance)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi

²⁹Ibid. Hal 64

perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.4.1. Faktor-faktor Kinerja

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:³⁰

1. Faktor Internal (*dispositional*):

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Secara psikologis, individu normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah), dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik, dan pekerja keras merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan serta melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja, jadi semakin tinggi faktor-faktor internal, Makin Tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-

³⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika. Aditama. Hal 9.

faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya. Misalnya, jika pegawai mempunyai bakat dan sifat yang diperlukan oleh pekerjaan yang dia kerjakan kemungkinan besar ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kinerja baik, sebaliknya jika ia tidak mempunyai bakat dan sifat pribadi yang diperlukan oleh pekerjaannya, kemungkinan besar kinerjanya akan buruk.

2. faktor eksternal:

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain perilaku, sikap dan tindakan – tindakan rekan kerja atau bawahan dan pimpinan, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis. Iklim kerja respek dan dinamis, dan fasilitas kerja yang relative memadai. Seperti pekerjaan mudah, Pimpinan yang baik, Bantuan rekan – rekan kerja.

2.4.2. Karakter Pegawai Dengan Kinerja Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian David Mc. Clelland tentang pencapaian kinerja, individu-individu dengan kinerja yang tinggi dapat dibedakan melalui beberapa ciri. R. Wayne Pace menyadur ciri-ciri individu dengan kinerja yang tinggi sebagai berikut:³¹

1. Individu yang senang berkerja dan menghadapi tantangan sang moderat atau berkecenderungan ke arah dimensi atau jalan tengah.

Karyawan yang mempunyai semangat untuk kerja yang tinggi, senang menghadapi segala tantangan yang ada diperusahaan atau

³¹ Ibid. Hal 28

pekerjaanya dan berusaha mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah secara jalan tengah atau lebih memilih posisi yang aman baginya untuk memilih jalan tengah.

2. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaanya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.

Kerayawan yang merasa sedikit puas apabila pekerjaan yang di berikan atau di bebaskan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, apabila perkerjaanya di bawah standar kemampuannya atau di anggap sangat mudah maka individu itu merasa tidak puas dengan hasil kerja yang telah diselesaikannya atau dikerjakannya, tetapi apabila pekerjaan yang di berikan atau dibebankan kepadanya dianggap terlalu sulit dan tidak sesuai dengan kemampuannya individu itu cenderung kecewa atau merasa tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakannya.

3. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaanya. Umpan balik yang dimaksud adalah pengukuran sejauh mana persyaratan-persyaratan yang penting berhubungan dengan harapan-harapan tugas atau pekerjaan terpenuhi.

Individu ini senang memperoleh sebuah evaluasi terhadap hasil kerjanya. Evaluasi sangat berguna baginya untuk mengukur sejauh mana kinerja dan hasil kerjanya serta prestasi kerja yang telah dilakukan sehingga individu tersebut dapat melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

4. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.

Individu atau karyawan tersebut cenderung bersifat *perfectionis*, dalam bentuk ia tidak akan menyukai tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan atau diharapkannya. Sehingga ia akan berusaha semaksimal mungkin agar ia dapat mengerjakan tugas tersebut dengan hasil yang sangat baik.

5. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.

Individu atau karyawan yang merasa lebih senang bertanggung jawab secara personal atas pekerjaan atau tugas yang di bebankan kepadanya, sehingga apabila ada kesalahan atau kekurangan dalam hasil kerja yang telah dikerjakannya, karyawan atau individu tersebut dapat mempertanggung jawabkannya secara personal bukan berkelompok. Karena ia bertanggung tugas yang ia kerjakan merupakan tanggung jawab pribadi dirinya, bukan tanggung jawab orang lain.

6. Individu yang puas dengan hasil apabila pekerjaannya dilakukan sendiri.

Individu atau karyawan yang merasa mempunyai kepuasan tersendiri dengan hasil pekerjaan yang telah di selesaikan atau di

bebaskan kepadanya, apa bila pekerjaanya di selesaikan degan kerja keras dan murni dilakukan sendiri tanpa campur tangan pihak lain.

7. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak berpergian.

Individu atau karyawan ini cenderung banyak berada di luar ruangan karena banyak berpergian, tentunya memiliki waktu yang sedikit untuk beristirahat karena waktunya lebih banyak untuk berpergian. Akan tetapi ia cenderung lebih banyak menciptakan inovasi-inovasi terhadap suatu hal dalam pekerjaanya.

8. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih baik menantang, meningkatkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

Individu ini lebih senang untuk terus mencari pengalaman baru dalam perkerjaanya, untuk terus berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik lagi dan menantang dirinya untuk meningkatkan kemampuannya. Sehingga karir individu tersebut tidak akan stagnan, tetapi akan terus berkembang dan lebih baik lagi.

Karakteristik pegawai dengan kinerja tinggi akan menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan salah satu faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi adalah tujuan kinerja yang tinggi.

2.5. Teori Hubungan Manusia

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan masalah di atas maka yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini adalah *Teori Hubungan Manusia*. Teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi.

Menurut Elton Mayo ada perbedaan signifikan antara pekerja yang diberikan perhatian, informasi, dukungan dari organisasi terhadap kinerjanya dibandingkan dengan karyawan yang tidak diberi perhatian oleh pimpinan.³² Teori ini memandang komponen manusia sangat penting dalam organisasi karena itu, mereka menekankan pentingnya individu dan hubungan sosial dan kehidupan organisasi. Berdasarkan hal tersebut berbagai bentuk komunikasi dikembangkan, baik komunikasi kepada bawahan, atasan, horizontal, dan komunikasi informal. Dengan adanya berbagai bentuk komunikasi yang dominan dalam organisasi memungkinkan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam organisasi terpenuhi.

Pada dasarnya dalam teori hubungan manusia, penting sekali organisasi /pimpinan untuk meningkatkan kualitas hubungan manusia didalamnya. Kualitas hubungan manusia dapat ditandai dengan iklim komunikasi organisasi yang baik yang diantaranya dengan kepercayaan, keterbukaan dalam berkomunikasi. Hal

³² Abdul Masmuh. 2008. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang : UPT Penerbitan UMM. Hal 144

ini membuat karyawan memiliki suatu nilai positif di dalam organisasi tersebut sehingga dapat berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan dalam organisasi.

Apabila iklim komunikasi organisasi ini diperhatikan terutama dari pimpinan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa ada dukungan, kepercayaan dan perhatian yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Konsep perasaan tersebutlah yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatnya kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Berpikir

Komunikasi selamanya akan selalu dibutuhkan dalam hal bersosialisasi kepada sesamanya. Manusia tidak bisa lari dari kodratnya sebagai makhluk sosial yang membutuhkan sesamanya dengan cara berkomunikasi dalam segala hal untuk memenuhi segala kebutuhannya. Komunikasi selalu terjadi di setiap kegiatan hidup manusia baik hidup dalam bermasyarakat, pendidikan, pekerjaan, bahkan dalam berorganisasi. Dalam berorganisasi, komunikasi adalah salah satu hal terpenting yang pengaruhnya sangat besar untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Adanya komunikasi dalam sebuah organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi ada yang bersifat positif dan negatif. Iklim komunikasi yang produktif atau positif akan mendorong meningkatnya kinerja karyawannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sebaliknya iklim komunikasi yang negatif akan menghambat kinerja karyawan dalam organisasi yang akan berdampak pada sulitnya pencapaian tujuan perusahaan.

Falcione dalam Pace dan Faules 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 suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relative langgeng pada organisasi".³³ Untuk menganalisis iklim komunikasi di suatu organisasi, Pace dan Faules mengemukakan enam faktor yang digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu :³⁴

1. Kepercayaan
2. Pembuatan Keputusan Bersama
3. Kejujuran
4. Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah
5. Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas
6. Perhatian pada tujuan-tujuan Berkinerja Tinggi

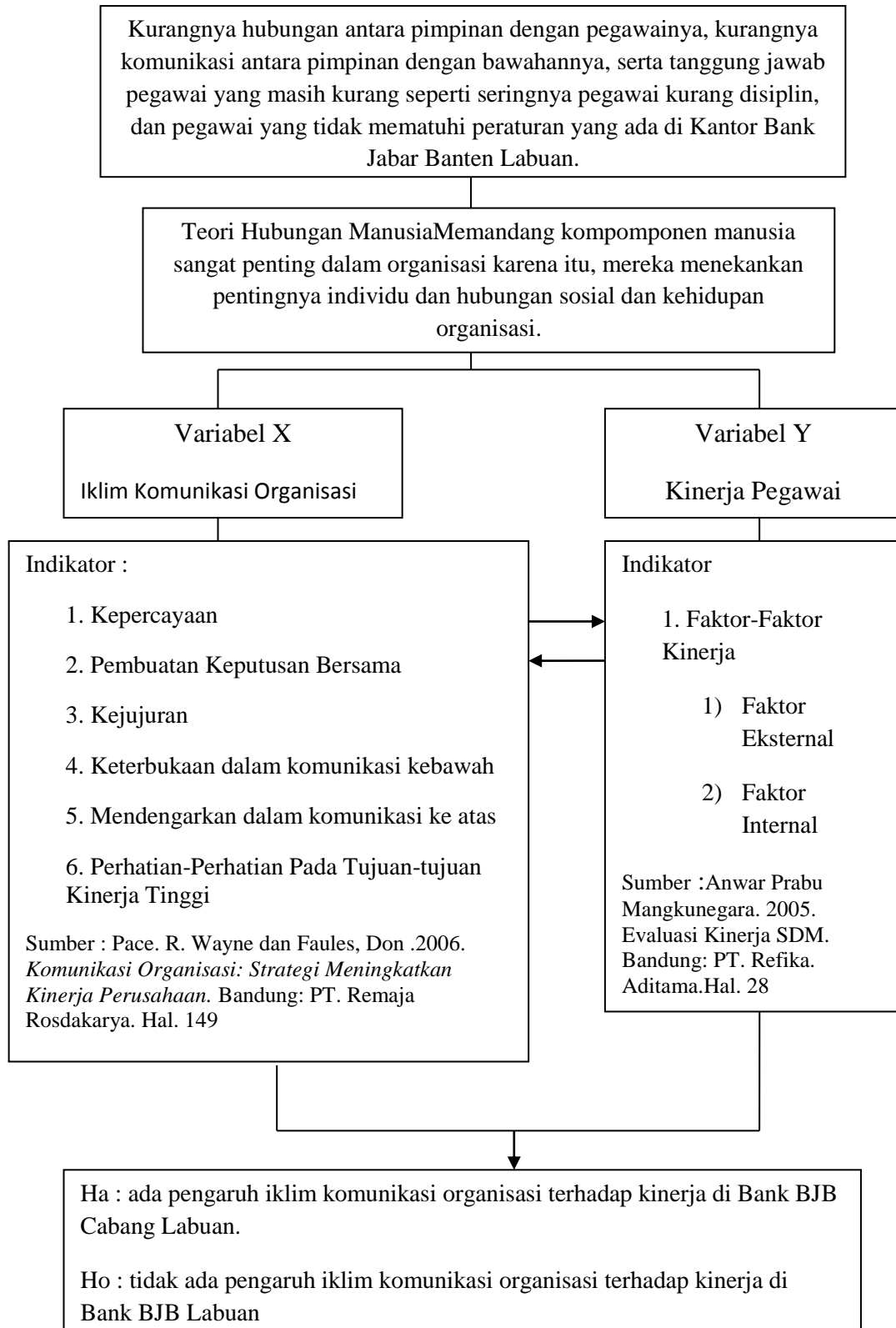
Kinerja merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi yang memiliki faktor – faktor kinerja:

³³Pace Wayne & Faules .2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 149

³⁴ Ibid. Hal 159

Faktor internal yaitu motivasi, pengetahuan, pengalaman, pekerja keras dan faktor eksternal, yaitu pimpinan yang baik, pekerjaan mudah, rekan kerja yang kondusif.

2.2 Kerangka Berfikir



Penjelasan Kerangka Berfikir

Skripsi ini berjudul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Jabar Banten Cabang Labuan dengan Variabel X Iklim Komunikasi Organisasi dan Variabel Y Kinerja Pegawai.

Hubungan antara antara ke dua variable yaitu iklim komunikasi organisasi dengan kinerja seperti hipotesis yang dibuat Breif dan Guzzo menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi yang meliputi iklim komunikasi, penting karena menjabatani praktik-pratik pengelolaan sumber daya manusia dengan produkvitasnya. Mereka menerangkan bahwa “ Bila suatu organisasi melakukan sebuah rencana insentif keuangan yang baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan iklim komunikasi organisasi ini mungkin pada giliranya, mempengaruhi kinerja dan produktivitas.”pegawai.³⁵

Manusia sangat membutuhkan lingkungan yang bisa menunjang semua aktifitasnya. Lingkungan yang dimaksud bukan hanya sekedar lingkungan fisik seperti popohonan, gunung, dan lain sebagainya namun lingkungan ini berupa lingkungan social yang mempunyai peranan penting bagi hidup manusia.

Begitu juga dengan pekerja, dimana lingkungan para pekerja sangat berpengaruh terhadap banyak hal, salah satunya ialah kepercayaan, dengan adanya kepercayaan mengenai pesan yang di berikan dari atasan kebawahan maka dapat terjalin komunikasi yang efektif antar sesama karyawan, seperti

³⁵Pace Wayne & Faules .2006.*Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal 148

kepercayaan terhadap kredibilitas pegawai maupun sebaliknya, sehingga pegawai ada rasa tanggung jawab atas kepercayaan yang telah diberikan sehingga mendorong dan juga mempengaruhi kinerja setiap karyawan pada perusahaan.

Adanya pembuatan keputusan bersama karyawan diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi diberikan kebebasan untuk memberikan kontribusi untuk tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab, pada dasarnya karyawan membutuhkan banyak informasi dan juga komunikasi yang cukup sehingga karyawan mampu membuat keputusan yang tepat bagi pekerjaannya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berkomunikasi secara baik dengan para pegawai dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai merupakan salah satu cara efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu berkomunikasi secara terbuka, jujur dalam waktu yang sering akan membuat lingkungan kerja yang mampu mendorong dan juga mampu mempengaruhi kinerja setiap karyawannya.

Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke bawah, jika hubungan antara atasan kepada bawahan dan komunikasi kebawah dapat terjalin dengan baik, pesan yang di sampaikan atasan kepada bawahan dapat tersampaikan dengan baik maka bawahanpun dapat melaksanakan pekerjaan yang diminta oleh atasannya dengan baik sehingga kinerja pegawai maupun atasan dan bawahan dalam organisasi tersebut dapat meningkat.

Mendengarkan dalam komunikasi keatas , personal dalam setiap tingkat organisasi harus mendengarkan saran-saran dan laporan-laporan masalah yang

dikemukakan oleh bawahan maka pesan yang di sampaikan dapat tersampaikan dengan baik, dan informasi dari bawahan harus dianggap penting untuk dilaksanakan kecuali adanya petunjuk berlawanan maka kinerja akan meningkat dan perhatian-perhatian pada kinerja tinggi seperti melakukan pertemuan secara rutin terhadap karyawan untuk melakukan evaluasi kerja, memperbarui laporan, bahkan memberikan kesempatan untuk pelatihan, dengan lebih terbuka mengemukakan ide, serta membahas masalah yang lainnya.

Memberikan penghargaan ketika seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, penghargaan disini bukan hanya berupa hadiah tapi juga memberikan selamat, dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan memberikan motivasi kepada karyawan saat mengalami kejenuhan. Dengan menciptakan lingkungan yang baik maka dan juga nyaman akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bahkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Teori Hubungan Manusia, teori ini menjelaskan pentingnya individu dan hubungan sosial dalam organisasi. Menurut Elton Mayo ada perbedaan signifikan antara pekerja yang diberikan perhatian, informasi, dukungan dari organisasi terhadap kinerjanya dibandingkan dengan karyawan yang tidak diberi perhatian oleh pimpinan.³⁶ Teori ini memandang komponen manusia sangat penting dalam organisasi karena itu, mereka menekankan pentingnya individu dan hubungan sosial dan kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan

³⁶ Abdul Masmuh. 2008. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang : UPT Penerbitan UMM. Hal 144

anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya.

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya seluruh anggota dengan status posisi tertentu yang selalu bergerak menuju tercapainya tujuan bersama, dengan adanya hubungan manusia sesama karyawan bisa berkomunikasi, komunikasi dibutuhkan dalam penyelesaian tugas dan fungsi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut karyawan bisa mengadakan rapat, menyatukan ide mereka, kepercayaan, keterbukaan, saling memberikan motivasi, perhatian – perhatian sehingga menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga dengan perasaan tersebutlah yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatnya kinerja karyawan.

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini merupakan pendapat atau pernyataan yang masih belum tentu kebenarannya, masih harus di uji terlebih dahulu dan karenanya bersifat sementara atau dugaan awal.³⁷ Dalam penelitian ini hipotesis umum yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

Hipotesis Kerja (Ha) : “Ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BJB Cabang Labuan”.

³⁷ Rachmat Kriyantono. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. Hal 28

Hipotesis nol (H₀) : “Tidak ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BJB Cabang Labuan.

2.8. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Identitas Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Nama: YESRIN SELFIANE KADOENA Nim : 153.070.348 Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas pembanguna	PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI “CV GRAHA ILMU” YOGYAKARTA (Penelitian Survey Pada Karyawan di “CV	Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di Cv Graha Mulya Ilmu Yogyakarta termasuk kategori tinggi. Sedangkan untuk variabel tingkat produktivitas kerja, karyawan CV. Graha Ilmu yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata jawabannya menilai bahwa produktivitas kerja mereka tinggi. Jawaban tersebut terlihat pada	Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode, metode yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan variable X (Iklim Komunikasi Organisasi) Perbedaannya yaitu variable penelitian , peneliti Variabel Y (kinerja Pegawai) penelitian

No	Identitas Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	n “Veteran” Yogyakarta	Graha Ilmu” Yogyakarta)		indikator lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan sebesar 55%, mempunyai motivasi kerja yang tinggi sebesar 52,5%, mempunyai orientasi pekerjaan yang positif sebesar 65%, dewasa sebesar 67,5%, dan indikator dapat bergaul dengan efektif sebesar 65%.	sebelumnya Produktivitas kerja.
2.	Nama : Siti Eli Auliah Nim : 10607000231 1 Fakultas	Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap keterlibatan Kerja karyawan PT. Hero Swalayan	Metode penelitian yaitu Kuantitatif deskriptif.	Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 0,000 atau $P < 0,05$. adapun nilai R square (R ²) dari semua variable	Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode, metode yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan variable X (Iklim Komunikasi Organisasi)

	Psikologis , Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatallah	Bintaro		penelitian yang telah diujikan adalah sebesar 34,9% dapst disebabkan oleh aspek atau factor lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja. ³⁸	Perbedaanya yaitu variable penelitian , peneliti Variabel Y (kinerja Pegawai)penelitian sebelumnya Keterlibatan Kerja Ksaryawan.
3.	Nama : Arie Sanra NIM : 070922021 Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas	Iklim Komunikasi Organisasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai” dengan sub judul studi korelasional peranan iklim komunikasi organisasi terhadap	Metode Penelitian Kuantitatif korelasional.	Hasil penelitian menunjukkan perhitungan koefisien determinan adalah sebesar 70,89%. Artinya, peranan variabel iklim komunikasi organisasi (X) terhadap variabel	Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode, metode yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan variable X (Iklim Komunikasi Organisasi) dan Variabel Y (kinerja Pegawai).

³⁸<http://repository.upnyk.ac.id/id/eprint/1534>. Diakses pada hari Senin, 18 Maret 2013, pukul 12.02 wib

	Sumatra Utara	peningkatan kinerja pegawai UPT BBI Gedung Johor Medan.		peningkatan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 70,89%. Sedangkan sisanya 29,11% disebabkan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.	Perbedaanya adalah pada tempat penelitian , Peneliti di Bank BJBCabang Labuang sedangkan penelitian sebelumnya di UPT BBI Gedung Johor Medan.
--	------------------	--	--	---	--

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Ridwan menyatakan metode penelitian adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.³⁹ Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan, karena itu menuntut sampel yang *representative* dari seluruh populasi, operasionalisasi konsep serta alat ukur yang *validitas* dan *reliabilitas*. Riset yang digambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan, dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis.⁴⁰ Sehingga penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistik Package Sosial Science*).

Dalam penelitian ini bersifat Eksplanatif (Analitik) yaitu hubungan kausal atau sebab akibat, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain, sehingga menggunakan sampel dan hipotesis.⁴¹ Kuantitatif Eksplanatif dapat dibagi menjadi dua sifat: Komperatif (membandingkan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya yang sejenis), dan asosiatif (menjelaskan hubungan korelasi antar variabel). Dalam penelitian ini peneliti menghubungkan atau

³⁹Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian Cetakan Ke-2*. Bandung: Alfa Beta. Hal 24

⁴⁰Rachmat Kriyantono. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hal 57

⁴¹Ibid. Hal 57

mencari sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variabel) yang akan diteliti. Variabel adalah konsep yang bisa diukur.⁴²

Peneliti ini termasuk dalam kuantitatif eksplanatif yang bersifat asosiatif, dimana peneliti akan mencoba menjelaskan “Sejauhmana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Labuan.” Variabel X sebagai variabel independen adalah Iklim Komunikasi Organisasi dan Variabel Y sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Labuan.

3.2 Instrumen Penelitian

Menjelaskan tentang proses penyusunan dan jenis alat pengumpul data yang digunakan, proses pengumpulan data , dan teknik penentuan kualitas instrument.Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik.Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan dengan instrument penelitian yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati.Secara spesifik semua fenomena ini disebut Variabel penelitian.⁴³

Data dalam penelitian ini dapat diklafikasikan kedalam data primer dan data sekunder.Data primer terdiri dari data tentang responden dan data penelitian yang menggambarkan variable-variabel mengenai iklim komunikasi organisasi serta kinerja pegawai.Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini didapat dari berbagai sumber olahan yang dapat menunjang eksplorasi gejala variable.

⁴² Ibid. Hal 69

⁴³Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, Hal 102

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Data Primer : Kuesioner

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data yang pertama atau tangan pertama dilapangan. Sumber data ini bisa responden atau subjek riset, dari hasil pengisian kuesioner, wawancara, observasi'.⁴⁴ Wawancara pada survey digunakan sebatas untuk mengembangkan kuesioner yang diisi responden atau melengkapi data hasil kuesioner. Mulyana menyebutkan sebagai wawancara terstruktur, dimana susunan pertanyaan sudah dipersiapkan dan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan.⁴⁵

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden.⁴⁶ Kuesioner bisa diisi saat priset datang sehingga pengisiannya didampingi priset, bahkan peneliti bisa bertindak sebagai pembaca pertanyaan dan responden tinggal menjawab berdasarkan jawaban yang disediakan. Kuesioner yang disusun peneliti terdiri atas dua variable dengan menggunakan skala pengukuran Likert untuk instrument pengukuran sehingga memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka yang kemudian disebarkan secara langsung kepada responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.⁴⁷ Skala pengukuran Likert dengan instrument:

⁴⁴ Ibid. Hal 43

⁴⁵ Ibid. Hal 60

⁴⁶ Kriyantono, Rachmat. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hal 93

⁴⁷ Ibid. Hal 92

Tabel. 3.1**Skor Dalam Item Instrument**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Peneliti, 2013

Setelah menentukan skor dengan menggunakan Skala Likert, berikut ini akan dipaparkan indicator dari variable penelitian mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank BJB Cabang Labuan.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	indikator	Skala
Iklim Komunikasi Organisasi (Variabel X)	1. Kepercayaan dalam mengakses informasi perusahaan	Ordinal
	2. Kepercayaan dalam menyelesaikan tugasnya	Ordinal
	3. Kepercayaan menyelesaikan tugas sesuai kemampuannya	Ordinal
	4. Kebebasan berpendapat	Ordinal
	5. Dilibatkan dalam diskusi Perusahaan	Ordinal
	6. Dilibatkan dalam pengambilan keputusan	Ordinal
	7. Jujur menyampaikan informasi pada pimpinan	Ordinal
	8. Pimpinan terbuka mengemukakan pendapatnya pada bawahan	Ordinal
	9. Pegawai bebas tidak menyetujui pendapat pemimpin	Ordinal
	10. Pemimpin terbuka terhadap kritik	Ordinal
	11. Pemimpin memperhatikan keluhan kesah pegawai	Ordinal
	12. Pemimpin membirikan informasi permasalahan perusahaan	Ordinal
	13. Pemimpin mendengarkan laporan kerja pegawai	Ordinal
	14. Pemimpin mendengarkan keluhan pegawai	Ordinal
	15. Pemimpin mendengar saran pegawai	Ordinal
	16. Pengarahan kerja pegawai	Ordinal

	17. Cara kerja dan prestasi pegawai	Ordinal
	18. Motivasi pegawai	Ordinal
Kinerja (Variabel Y)	19. Pekerja Keras	Ordinal
	20. Berbakat	Ordinal
	21. Konsentrasi Tinggi	Ordinal
	22. Percayadiri	Ordinal
	23. Motivasi Diri Sendiri	Ordinal
	24. Disiplin	Ordinal
	25. Pekerjaan yang mudah	Ordinal
	26. Bantuan Rekan Kerja	Ordinal
	27. Suasana Kerja Nyaman	Ordinal
	28. Motivasi Pimpinan	Ordinal
	29. Tuntutan Pimpinan	Ordinal
	30. Suasana Kerja yang Kondusif	Ordinal

Sumber: Peneliti, 2013

2. Data Sekunder : Dokumentasi

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku, serta dokumen perusahaan.⁴⁸ Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan bahan-bahan referensi sebagai rujukan atau asumsi yang berkaitan serta menunjang penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah dokumentasi.

Dokumentasi adalah pengumpulan data sebagai sumber-sumber informasi yang berhubungan dengan penelitian. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data penelitian.

⁴⁸ Ibid. Hal 44

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja di Bank BJB Cabang Labuan. Dalam penelitian ini populasi akan diwakili oleh sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁵⁰

Teknik yang digunakan disini adalah teknik *Sampling Jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah karyawan di Bank BJB Cabang Labuan berjumlah 41 orang. *Sampling jenuh* diambil karena jumlah populasi di Bank BJB Cabang Labuan relative kecil.

3.4 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data secara korelasional, yaitu menganalisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian dikelompokkan dengan menggunakan table frekuensi dan dihitung secara presentase pada masing-masing kelompok sehingga diketahui faktor-faktor, unsur-unsur yang dianggap terlibat dalam satu gejala atau peristiwa dan memperjelas masalah yang diteliti.

⁴⁹Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta. Hal 61

⁵⁰ Ibid. Hal 63

1) Pengeditan (*Editing*)

menurut Ruslan, pengeditan merupakan proses pengecekan terhadap data penelitian, yaitu memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data mengenai teknik statistik.⁵¹ Apabila ada data yang kurang bahkan terlewatkan, untuk menyempurnakan data untuk diolah butuh proses pengecekan. Data yang diperoleh berasal dari anket atau kuesioner yang disebar peneliti.

2) Pemberian Kode (*Coding*)

Tahap *editing* selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasi data-data tersebut melalui tahap *coding*. Maksudnya bahwa data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis. Menurut Ruslan, teknik coding ini dapat dilakukan sebelum atau sesudah pengisian anket atau kuesioner dan proses pemberian kode untuk memudahkan pada saat memasukan data kedalam sistem program computer.⁵² Pada penelitian ini menggunakan bantuan program computer statistic, yaitu SPSS (Statistic Package Sosial Sciance).

3) Tabulasi

Sugiyono (2012), menyatakan bahwa tabulasi adalah memasukan data pada table-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.⁵³ Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* sebagai metode pengukuran.

⁵¹ Rusandy Ruslan. 2006. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta : Prenada Media Group. Hal 167

⁵² Ibid. Hal 167

⁵³ Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfa Beta. Hal 147

Sugiyono menyatakan, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁴

3.5 Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*). Variabel X pada penelitian ini adalah Iklim Komunikasi Organisasi, sedangkan variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Untuk memudahkan analisis, peneliti menggunakan *SPSS*. Adapun tahapan-tahapan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan diklarifikasi pada variable-variabel yang telah ditetapkan. Syarat instrument yang baik adalah instrument tersebut harus valid. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Validitas berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya harus di ukur.⁵⁵

Dalam penelitian ini peneliti hanya menguji validitas dari variable I X (Iklim Komunikasi Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Uji validitas dalam penelitian ini, dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dan skor total dengan memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Rumus Korelasi Product Moment adalah :⁵⁶

⁵⁴Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfa Beta. Hal 93

⁵⁵Burhan Bugin. 2005. *Metodi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group. Hal 21

⁵⁶Kriyantono Rachmat. Op. Cit. Hal 174

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

Di mana :

R = Koefisien korelasi Pearson's Product Moment

N = Jumlah Individu dalam sampel

X = Angka mentah untuk variabel X

Y = Angka mentah untuk variabel Y

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung arti bahwa alat ukur tersebut stabil (tidak berubah-ubah), dapat diandalkan (*dependable*), dan tetap (*consistent*).⁵⁷ dalam penelitian ini uji reliabilitas hanya dilakukan pada variabel X yaitu Iklim Komunikasi Organisasi dan variabel Y Kinerja Pegawai. Uji Reliabilitas yang digunakan adalah uji reliabilitas internal. Uji reliabilitas internal ini adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekalipengambilan data. Dan taktik yang dipilih adalah taktik dari Cronbach dengan menggunakan koefisien alpha (α)

Hasil pengujian dapat dilihat dari table Realibilitas stastic, lalu hasil tersebut dibandingkan dengan table tingkat reabilitas berdasarkan nilai alpha. Jika nilai alpha hitung lebih besar dari pada table maka dinyatakan reabel.

⁵⁷ Burhan Bugin. Ibid. Hal 143

Tabel 3.3**Tingkat Reabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

Koefisiensi Korelasi	Hubungan Antar Variabel
0.00 – 0.199	Kurang Reabel
> 0.20 – 0.399	Agak Reabel
> 0.40 – 0.599	Cukup Reabel
> 0.60 – 0.799	Reabel
> 0.80 – 1.00	Sangat Reabel

Sumber : Triton, 2006 : 248

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel X

Berikut ini adalah nilai koefisien reliabilitas untuk variabel iklim komunikasi.

Tabel 3.4

Nilai reliabilitas untuk variable X (Iklim Komunikasi Organisasi X

(Iklim Komunikasi Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	18

Output SPSS tersebut menunjukkan tabel reability oefficients yang terlihat sebagai Cronbath Alpha 0,955. Maka kuesioner untuk variabel iklim komunikasi organisasi adalah sangat reabel.

Untuk uji validitas, harus terlebih dahulu menentukan besarnya nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{Jumlah Kasus} - 2$ atau $40 - 2 = 38$ dengan tingkat signifikan sebesar 5% angkanya yaitu = 0,264. Analisis out put dapat dilihat pada bagian *Corellation item total correlation* yang nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,264) karena seluruh nilai *Corellation item total correlation* yang nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,264), maka seluruh pernyataan pada variabel x (Iklim komunikasi organisasi) sudah valid.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	53.18	45.738	.847	.950
Q2	53.13	50.420	.292	.959
Q3	53.25	48.603	.667	.953
Q4	53.20	46.113	.820	.951
Q5	53.48	50.153	.451	.956
Q6	53.45	49.536	.510	.955
Q7	53.13	44.779	.933	.948
Q8	53.18	45.687	.854	.950
Q9	53.45	49.536	.510	.955
Q10	53.15	45.105	.910	.949
Q11	53.15	45.105	.910	.949
Q12	53.13	44.779	.933	.948
Q13	53.20	49.087	.607	.954
Q14	53.23	48.897	.585	.954
15	53.25	48.756	.641	.954
Q16	53.13	44.779	.933	.948
Q17	53.15	50.028	.405	.957
Q18	53.15	44.490	.924	.949

4. Hasil Uji Reabilitas dan Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

Output SPSS tersebut menunjukkan tabel reability oefficients yang terlihat sebagai Crombath Alpha 0,875. Maka kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sangat reabel.

Untuk uji validitas, harus terlebih dahulu menentukan besarnya nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{Jumlah Kasus} - 2$ atau $40 - 2 = 38$ dengan tingkat signifikan sebesar 5% angkanya yaitu = 0,264. Analisis out put dapat dilihat pada bagian *Corellation item total correlation* yang nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,264) karena seluruh nilai *Corellation item total correlation* yang nilainya lebih besar dari r_{tabel} (0,264), maka seluruh pernyataan pada variabel x (Iklim komunikasi organisasi) sudah valid.

Tabel 3.8**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q19	35.78	11.871	.552	.868
Q20	35.65	11.772	.779	.851
Q21	35.78	12.897	.577	.865
Q22	35.80	12.985	.496	.869
Q23	35.60	12.656	.625	.862
Q24	35.65	12.438	.574	.864
Q25	35.55	12.562	.538	.867
Q26	35.58	12.712	.583	.864
Q27	35.55	12.869	.514	.868
Q28	35.53	12.922	.484	.870
Q29	35.50	12.359	.649	.860
Q30	35.40	12.862	.465	.871

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada variable X dan variable Y adalah valid. Di katakana valid karena nilai r pada setiap pertanyaan adalah diatas 0,264.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian data yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.00 for windows dengan metode kolmogorov-smirnov. Adapun langkahnya adalah pilih menu analyze > nonparametric tests >> sample K-

S >>pindah data ke Test Variabel List >> Ceklist Normal >>Ok. Kurva nilai residual terstandarisasi di katakana menyebar dengan normal- apabila nilai komogorov-smirnov $Z < Z$ table atau nilai Asymp. Sig ($2 > \alpha$ (10%=0,1).

6. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, yaitu variabel iklim komunikasi organisasi (X) dan variabel Kinerja pegawai (Y).dalam analisis deskriptif ini, perhitungan yang digunakan untuk mengetahui tingkat presentase skor jawaban dari masing-masing variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P= Persentase

n = skor empirik (skor yang diperoleh)

N = Jumlah seluruh skor atau nilai (skor ideal)

Perhitungan deskriptif persentase ini mempunyai langkah sebagai berikut :

1. Menentukan presentase maksimal

$$\frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor minimal}} \times 100\%$$

$$\frac{5}{5} \times 100\%$$

2. Menentukan angka presentase minimal

$$\frac{\text{skormaksimal}}{\text{skorminimal}} \times 100\%$$

$$\frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

3. Menentukan kelas interval presentase, diperoleh dari pembagian kriteria terhadap rentang presentase ($100\% - 20\% = 80\%$), maka di dapat $80\% : 5 = 16\%$

Untuk mengetahui tingkat kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif presentase diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

No	Rentang Persentase	Kriteria
1.	84% – 100%	Sangat Baik
2.	83% – 67%	Baik
3.	66% – 50%	Cukup Baik
4.	49% – 33%	Tidak Baik
5.	32% – 10%	Sangat Tidak Baik

7. Hipotesis

Hipotesis ini merupakan pendapat atau pernyataan yang masih belum tentu kebenarannya, masih harus di uji terlebih dahulu dan karenanya bersifat sementara atau dugaan awal.⁵⁸

Rumus Hipotesisnya adalah :

- a. H_0 ; $p = 0$, artinya tidak ada hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten cabang Labuan.

⁵⁸ Rachmat Kriyantono. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group. Hal 28

- b. $H_a ; p \neq 0$, artinya Iklim Komunikasi Organisasi di Bank Jabar Banten Cabang Labuan berhubungan terhadap kinerja pegawai.

8. Uji korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel. Yakni antara variabel x (iklim komunikasi organisasi) dan variabel Y (kinerja pegawai).

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,199	Sangat rendah
> 0,200 – 0,599	Sedang
> 0.300 – 0,799	Kuat
> 0.800 – 1,000	Sangat kuat

9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan pada penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel x yaitu iklim komunikasi organisasi terhadap variabel Y kinerja pegawai. Rumus Koefisien Determinasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Dengan batas koefisien determinan $0 < kd < 1$

Untuk mempermudah dalam proses perhitungan dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan program *SPSS versi 17.00*.

10. Analisis Regresi

Pada tahapan ini peneliti akan melakukan analisa regresi antara variabel X yaitu kinerja pegawai. Analisis regresi dilakukan jika korelasi antara dua variabel mempunyai hubungan kausal dan hubungan fungsional. Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan 1 variabel independen yaitu iklim komunikasi organisasi dan 1 variabel dependen kinerja pegawai.

Jika terdapat data dari dua variabel riset yang sudah diketahui yang mana variabel bebas X dan mana variabel terikat Y sedangkan nilai-nilai Y lainnya dapat dihitung atau diprediksi berdasarkan suatu nilai X tertentu. Rumus Regresi Sederhana :⁵⁹

Gambar 3.5 Rumus Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (subjek dalam variabel tak bebas atau dependen yang diprediksi)

X = variabel bebas (subjek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu)

a = nilai intercept (konstan) atau harga Y bila X = 0

⁵⁹ Ibid. Hal 182

b = Koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

3.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pada Bank BJB Cabang Labuan. Yang bertempat di Jalan. Jendral Sudirman no 182 Labuan. Berikut ini jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

Tabel 3.7 Jadwal penelitian

No	Kegiatan	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1.	Penyusunan Bab 1-3						
2.	Sidang Outline						
3.	Riset Lapangan						
4.	Penyusunan Bab 4-5						
5.	Sidang Skripsi						

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Bank Jabar Banten Cabang Labuan

Pendirian Bank Jawa Barat dilator belakang oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesianomor 33 tahun 1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milikBelanda yang di nasionalisasi. Salah satu perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yang di nasionalisasi yaitu NV Denis (*De Erste Nederlansche Indische Shareholding*) yang sebelumnya perusahaan tersebut bergerak di bidang hipotek. Sebagai tindak lanjutnya dari Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 33 tahun 1960 Pemerintah Provinsi Jaa Barat dengan Akta Notaris Noezar nomor 152 tanggal 21 Maret 1961 nomor tanggal 13 Mei 1961 dan di kukuhkan dengan surat keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat nomor 7/GKDH?BPD/61 tanggal 20 Mei 1961, maka di dirikanlah PD Bank Karya Pembangunan, dengan modal dasar untuk pertama kali berasal dari kas daerah.

Menyempurnakan kedudukan hokum Bank Karya Pembangunan Daerah Jaa Barat, dikeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 11/PD-DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972 tentang kedudukan hokum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat sebagai perusahaan daerah yang berusaha di bidang perbankan. Selanjutnya, melalui peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat 1/DP-040/PD/1978 tanggal 27 Juni 1978, nama PD Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat.

Pada tahun 1972 aktivitas Bank Pembangunan Daerah Jawa Baratditingkatkan menjadi Bank Umum Devisa berdasarkan surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 serta berdasarkan Perda nomor 11 Tahun 1995 mempunyai sebutan “Bank Jabar” dengan logo baru.

Dalam rangka mengikuti perkembangan perekonomian dan perbankan,maka berdasarkan Perda Nomor 4 tanggal 8 April 1999 berikut Akta Perbaikan Nomor 8 tanggal 15 April 1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI tanggal 16 April 1999, bentuk hokum PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Cabang Labuan diubah dari perusahaan Daerah (PD) manjadi Perseroan Terbatas (PT), dan pada tahun 2010 rebranding menjadi Bank Jabar Banten Cabang Labuan.

4.1.2 Tujuan Pendirian dan Lapangan Usaha

Bank di dirikan dengan maksud dan tujuan untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan pembangunan di segala bidang agar tercapai piningkatan taraf hidup masyarakat.Bank sebagai salah satu alat kelengkapan Otonomi Daerah di bidang keuangan menjalankan usahanya di bidang perbankan. Sebagai alat kelengkapan Otonomi Daerah, Bank mempunyai tugas antara lain :

1. Turut menunjang mengembangkan perekonomian daerah
2. Salah satu sumber pendapatan asli daerah
3. Pemegang kas daerah

Untuk mencapai maksud dan tujuan sebagaimana mestinya, Bank melaksanakan kegiatan-kegiatan berikut:

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa giro, deposito berjangka, sertifikat deposito, tabungan.
2. Member kredit.
3. Menerbitkan surat pengakuan hutang.
4. Membeli, menjual, atau menjamin atas resiko sendiri maupun untuk kepentingan nasabahnya.
5. Memindahkan uang baik untuk kepentingan perusahaan maupun untuk kepentingan nasabahnya.
6. Menempatkan dana pada, menjamin dana dari, atau menjamin dana pada bank lain, baik dengan menggunakan surat, sarana telekomunikasi maupun wesel unjuk, cek maupun sarana lain.
7. Menerima pembayaran atau tagihan atas surat berharga dan melakukan perhitungan dengan atau antar pihak ketiga.
8. Menyediakan tempat untuk menyimpan barang dan surat berharga.
9. Melakukan kegiatan penitipan untuk kepentingan pihak lain berdasarkan suatu kontrak perjanjian.
10. Melakukan penempatan dana dari nasabah ke nasabah lainnya dalam bentuk surat yang berharga yang tidak tercatat dibursa efek.
11. Melakukan usaha ajak piutang, usaha kartu kredit, dan melakukan kegiatan wali amanat.
12. Melakukan kegiatan dengan valuta asing dan atau sebagai bank devisa dengan memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh yang berwenang.

13. Melakukan pernyataan modal pada bank atau perusahaan lain di bidang keuangan serta sewa guna usaha, modal ventura perusahaan efek asuransi serta lembaga kliring penyelesaian dan penyimpanan dengan memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh yang berwenang.
14. Melakukan kegiatan pernyataan modal sementara untuk mengatasi akibat kegagalan kredit, dengan syarat harus menarik kembali pernyataannya dengan memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh yang berwenang.
15. Bertindak sebagai pendiri dana pension sesuai dengan ketentuan dalam peraturan dana pension yang berlaku.
16. Membantu Pemerintah atau Provinsi, Kota/Kabupaten Se-jawa Barat dan Banten dan ikut membina BPR (Bank Pengkreditan Rakyat) dan jasa keuangan lainnya milik Pemerintah Provinsi, Kota/Kabupaten Se-Jawa Barat dan Banten yang sebagian sahamnya milik perseroan.
17. Melakukan kegiatan lain yang lazim dilakukan oleh bank selagi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
18. Menghimpun dan menyediakan pembiayaan dan melakukan kegiatan lain berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari Bank Jabar Banten adalah “**Menjadi 10 (Sepuluh) ba.k terbesar dan berkinerja baik di Indonesia**”.

Misi bank adalah:

1. Penggerak dan Pendorong LajuPerekonomian di Daerah.

2. Melaksanakan Penyimpanan Uang Daerah.
3. Salah Satu Sumber Pendapatan Asli Daerah.

4.1.4 Struktur Kebijakan Pokok Bank

Kebijakan pokok bank terdiri dari 2 (dua) peringkat, yaitu pedoman Good Corporate Governance (GCG) dan Pedoman Kebijakan Manajemen. Cakupan dan alur isinya dirinci mulai dari pokok-pokok kebijakan pada peringkat teratas, sampai pedoman kebijakan dasar bagi pelaksanaan kegiatan usaha, penanganan resiko, maupun fungsi-fungsi pendukung yang diperlukan.

Pedoman GCG berisi himpunan ketentuan-ketentuan pokok yang merupakan pedoman bagi seluruh kegiatan Bank serta telah diselaraskan dengan prinsip-prinsip GCG yang dirumuskan dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI). Pedoman Kebijakan Manajemen merupakan himpunan Kebijakan Bank dalam melakukan usahanya dan disusun dengan berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pedoman GCG.

Agar alur kebijakan tetap konsisten maka setiap pedoman kebijakan manajemen harus memuat langsung bagian-bagian terkait dari pedoman GCG. Dengan demikian, inkonsistensi dan benturan kebijakan yang mungkin terjadi dan mudah di deteksi sehingga dapat langsung dihindarkan. Pedoman kebijakan manajemen wajib dikembangkan oleh setiap fungsi sesuai dengan keperluan dan aktifitas yang dilakukan, terutama atas setiap aktivitas utama fungsi dan aktivitas yang memiliki keterkaitan dengan fungsi lain.

4.1.4 Struktur Kebijakan Pokok Bank

Organisasi merupakan suatu alat yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan baik besar maupun kecil selalu memerlukan organisasi yang baik, yang mana dalam organisasi yang baik itu akan ditentukan fungsi dan tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing anggota, oleh karena itu maka setiap perusahaan perlu menyusun struktur organisasi dengan maksud agar dapat tercipta suasana kerja yang teratur dimana tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan jelas dan terciptanya suasana kerja yang nyaman.

Berikut ini merupakan struktur organisasi Bank Jabar banten Cabang Labuan

4.2 Hasil Data Penelitian

Analisis Data

Peneliti menganalisis *Variabel Iklim Komunikasi Organisasi* (Variabel X) dan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan (Variabel Y) dengan cara menelaah setiap pertanyaan dalam kuesioner. Peneliti menggunakan Skala *Likert* untuk mengukur tanggapan responden. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai Bank Jabar Banten Labuan sebanyak 40 responden atau pegawai. Peneliti memberikan skor pada setiap jawaban dari responden berdasarkan *skala likert* sebagai berikut:

Sangat Setuju	= skor 4
Setuju	= skor 3
Tidak Setuju	= skor 2
Sangat Tidak Setuju	= skor 1

Data yang diperoleh dianalisis berdasarkan perhitungan persentase yang disajikan dalam bentuk table oleh peneliti.

4.3 Data Penelitian Variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi)

Indikator untuk iklim komunikasi organisasi adalah faktor-faktor iklim komunikasi organisasi yaitu Kepercayaan, Pembuatan Keputusan Bersama, Kejujuran, Keterbukaan dalam Komunikasi Ke bawah, Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas, dan Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner kategori frekuensi terdiri dari 18 (delapan belas) pertanyaan di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Kepercayaan**

Pimpinan dan Staf BJB memiliki akses penuh dalam mendapatkan informasi perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
setuju	25	62.5	62.5	72.5
sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari tabel tersebut menjawab yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 27,5%. Data

tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju dengan indikator iklim komunikasi organisasi yaitu yang pertama kepercayaan. Setiap pegawai diberikan kepercayaan dalam mengakses seluruh informasi perusahaan sedangkan yang menjawab tidak setuju 11 orang kemungkinan dikarenakan kurangnya komunikasi antara karyawan tersebut dengan pimpinannya atau pegawai tersebut tidak mempunyai wewenang untuk mengetahui informasi tersebut.

Pegawai di Bank Jabar Banten Labuan dengan diberikan kepercayaan untuk mengakses seluruh informasi perusahaan sesuai dengan wewenangnya, maka dapat mempermudah pegawai untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di perusahaan, tugas-tugas yang harus di selesaikan dan dapat mengevaluasi kinerja mereka masing-masing serta memperbaikinya sehingga kinerja pegawai di Bank Jabar Banten lebih baik.

Tabel 4.2

Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator Kepercayaan

Pegawai diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
setuju	27	67.5	67.5	72.5
sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Bedasarkan data diatas, dari jumlah responden sebanyak 40 orang yang menjawab tidak setuju 2 orang atau sebesar 5%, setuju 27 orang atau sebanyak 67,5%, dan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sedangkan yang menjawab tidak setuju 2 orang kemungkinan dikarenakan karyawan tersebut mendapatkan tekanan dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan pemikiran pimpinan agar mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai di Bank Jabar Banten Labuan diberikan kepercayaan berupa kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepercayaan yang terjadi karena hubungan satu dengan yang lainnya atau antara atasan dan bawahannya, dengan kepercayaan menimbulkan kondisi psikologis dimana seseorang dengan sepenuh hati melakukan suatu tindakan dengan niat dan perilaku positif kepada orang lain. Kepercayaan meliputi pendekatan emosional yang menggambarkan suatu kepedulian dan perhatian yang tulus terhadap individu satu dengan yang lainnya atau individu yang terlibat sehingga dengan begitu pegawai di Bank Jabar Banten Labuan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerja pegawainya dapat meningkat.

Tabel 4.3

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Kepercayaan**

Pegawai diberikan tugas sesuai dengan kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	setuju	32	80.0	80.0	85.0
	sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari tabel diatas, responden yang menjawab tidak setuju 2 orang atau sebesar 5% .yang menjawab setuju 32 orang atau sebesar 80% dan terakhir menjawab sangat setuju 6 orang atau 15% . dari table tersebut diketahui bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju.

Pegawai diberikan kepercayaan dalam tanggung jawab dan beban kerja yang diamanatkan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan mereka sehingga dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing tanpa harus mengganggu pegawai lain untuk membantu meyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan perusahaanpun bisa tercapai sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang kemungkinan dikarenakan karyawan tersebut mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan bidangnya atau kemampuannya seperti karyawan lulusan komunikasi diberikan tugas sebagai teller sehingga mereka kurang menguasai pekerjaannya.

Tabel 4.4
Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Pembuatan Keputusan Bersama

Pimpinan dan staf BJB diberikan kebebasan dalam berpendapat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
setuju	26	65.0	65.0	75.0
sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar 65 %dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 2,5%.Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju dengan diberikannya kebebasan dalam berpendapat sehingga dkeputusan dalam perusahaan bisa diputuskan bersama sesuai dengan indikator iklim komunikasi organisasi yaitu pembuatan keputusan bersama sedangkan yang tidak setuju sebanyak 10 orang kemungkinan dikarenakan kurangnya komunikasi kayawan tersebut dengan pimpinannya.

Kebebasan dalam berpendapat dalam perusahaan atau organisasi dapat mengembangkan bakat maupun potensi anggota organisasi atau pegawai, meraka bisa bebas mengemukakan pendapatnya sehingga pimpinan dapat mengenali segi-segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya, agar bisa ditempatkan pada tugas-tugas yang cocok dengan kemampuan masing-masing, dapat menghargai

pendapat orang lain sehingga memupuk kerjasama yang baik dalam mengambil keputusan bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.5

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Pembuatan Keputusan Bersama**

Pimpinan dan Staf BJB dilibatkan dalam diskusi masalah perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	15.0	15.0	15.0
setuju	33	82.5	82.5	97.5
sangat setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Yang menjawab setuju 33 orang atau sebesar 82,5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka dilibatkan dalam diskusi masalah perusahaan sehingga mereka dilibatkan dalam pembuatan keputusan perusahaan, seperti yang dikemukakan Dr. Kartini Kartono, diskusi merupakan semacam pembicaraan bebas yang diarahkan pada pemecahan masalah.⁶⁰ dengan tujuan untuk memikirkan bebrapa alternative kemungkinan pemecahan yang diperlukan dalam pengambilan keputusan dan untuk mendapat informasi dan data selengkapnya

⁶⁰ Dr. Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Rusada. Hal 149

mungkin, dan memikirkan cara penyelesaian masalah seefisien mungkin.⁶¹ Sehingga dengan berdiskusi dapat ditarik kesimpulan atau keputusan yang lebih matang karena baik atasan maupun bawahan bisa belajar hal baru, dengan berdiskusi dapat bertukar informasi, dapat terciptanya rasa saling menghargai pendapat orang lain, belajar berlapang dada tidak memaksakan pendapat sendiri, belajar mendengarkan dengan baik, bersikap terbuka sehingga pribadi akan menjadi lebih matang sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang kemungkinan dikarenakan bukan wewenang karyawan tersebut dalam pembuatan keputusan sehingga tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 4.6

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Pembuatan Keputusan Bersama**

Pimpinan dan Staf BJB dilibatkan dalam mengambil keputusan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	15.0	15.0	15.0
setuju	32	80.0	80.0	95.0
sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari tabel diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Yang menjawab setuju 32 orang atau sebesar 80% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Data tersebut

⁶¹ Ibid. Hal 150

menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Pengambilan keputusan tersebut tercakup kemahiran mengemukakan pendapat, menyeleksi dan menentukan keputusan yang paling tepat dari sekian alternative jawaban atau pemecahan masalah. H.A. Simon mengemukakan proses dalam pengambilan keputusan, yaitu proses penelitian situasi dan kondisi dengan wawasan yang intelegent, proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman dan menganalisis kemungkinan pemecahan masalah serta tindakan lebih lanjut dan proses memilih salah satu tindakan dari sekian banyak alternatif atau pemecahan masalah.⁶² Sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan yang matang.

Tabel 4.7

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Kejujuran**

Pegawai selalu jujur menyampaikan kepada pimpinan mengenai Informasi pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
setuju	23	57.5	57.5	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

⁶² Dr. Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Rusada. Hal 146

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 23 orang atau sebesar 57,5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka selalu jujur menyampaikan informasi kepada pimpinan mengenai informasi pekerjaan sesuai dengan indicator iklim komunikasi organisasi yaitu kejujuran.

Tabel 4.8

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Kejujuran**

Pimpinan terlihat jujur mengemukakan pendapatnya pada bawahan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
setuju	25	62.5	62.5	72.5
sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 25 orang atau sebesar 62.5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan terlihat jujur mengemukakan pendapatnya pada bawahan sesuai dengan indikator iklim komunikasi organisasi yaitu kejujuran

sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang kemungkinan dikarenakan karyawan tersebut masih ragu dengan apa yang dikemukakan pimpinannya.

Tabel 4.9

Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator

Kejujuran

Pimpinan dan Staf BJB merasa bebas untuk tidak menyetujui pendapat pimpinan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	15.0	15.0	15.0
setuju	32	80.0	80.0	95.0
sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS, 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Yang menjawab setuju 32 orang atau sebesar 80% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka merasa bebas untuk tidak menyetujui pendapat pimpinan sesuai dengan indikator iklim komunikasi organisasi yaitu kejujuran mereka mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa adanya tekanan dari pihak manapun sehingga apa yang diutarakan dan yang dikemukakan

karyawan jujur dari persepsi atau pandangan mereka sendiri tanpa adanya tekanan dari atasan atau pihak lain.

Tabel 10

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah**

Pimpinan terbuka terhadap kritik yang disampaikan bawahannya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
setuju	24	60.0	60.0	70.0
sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS, 17.00

Dari tabel diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 24 orang atau sebesar 60% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan terbuka terhadap kritik yang disampaikan bawahan sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang kemungkinan dikarenakan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan pimpinannya.

Pimpinan di Bank Jabar Banten Labuan sadar bahwa kritik merupakan masukan-masukan yang akan menjadikan pribadinya lebih baik dan menjadikan sarana untuk mengevaluasi agar mejadi lebih baik, sehingga tujuan perusahaanpun

bisa cepat tercapai dan kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuanpun dapat meningkat.

Tabel 4.11

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah**

Pimpinan memperhatikan keluhan kesah yang disampaikan pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
setuju	24	60.0	60.0	70.0
sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari tabel diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 24 orang atau sebesar 60% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan memperhatikan keluhan kesah yang disampaikan pegawai sesuai dengan indicator iklim komunikasi organisasi, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah.

Pimpinan harus luwes dan terbuka dan peka terhadap saran serta keluhan pegawai, harus menghargai pendapat orang lain, untuk kemudian mengkobinasikannya dengan ide-ide sendiri untuk membangkitkan semangat kerja para pegawai sehingga kinerja pegawai tidak menurun, sedangkan yang

tidak setuju di Bank Jabar Banten Cabang Labuan sebanyak 4 orang kemungkinan di karenakan pimpinan kurang memperhatikan keseluruhan karyawannya.

Tabel 4.12

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah**

Pimpinan memberikan informasi mengenai permasalahan perusahaan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
Setuju	23	57.5	57.5	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 23 orang atau sebesar 57.5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan memberikan informasi mengenai permasalahan perusahaan, bahwa informasi yang berhubungan dengan pemasalahan perusahaan seperti tugas kerja dari atasan, mereka peroleh dengan mudah. Setiap pegawai mudah mendapatkan informasi mengenai tugas mereka dari atasan untuk di laksanakan atau di kerjakan, sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang kemungkinan dikarenakan pimpinan kurang berkomunikasi secara menyeluruh ke semua karyawannya.

Tabel 4.13

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas**

Pimpinan bersedia mendengarkan laporan hasil kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
setuju	32	80.0	80.0	82.5
sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari tabel diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Yang menjawab setuju 32 orang atau sebesar 80% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan bersedia mendengarkan laporan hasil kerja pegawai sesuai dengan indicator iklim komunikasi organisasi.

Personel setiap tingkat dalam organisasi atau atasan dan bawahan harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel disetiap tingkat bawahan dalam organisasi secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus didengarkan untuk dipertibangkan dan dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan atau saran-saran tersebut tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 4.14

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas**

Pimpinan mendengarkan keluhan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
setuju	31	77.5	77.5	82.5
sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Yang menjawab setuju 31 orang atau sebesar 77,5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan mendengarkan keluhan pekerjaan pegawai sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang kemungkinan dikarenakan pimpinan atau karyawan kurang berkomunikasi sehingga keluhan karyawan tersebut tidak kurang tersampaikan kepada pimpinannya.

Keluhan dari pegawai merupakan sebuah masukan dan sebagai pengevaluasian bagi pimpinan, karena dengan keluhan pegawai pimpinan dapat mengetahui permasalahan yang ada dibawahannya atau di Bank Jabar Banten Labuan sehingga keluhan tersebut dapat dijadikan saran bagi perusahaan dan sebagai sarana mendorong bagi pegawainya untuk berbuat atau memberikan ide

serta masukan pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap tingkah lakunya atau memberikan motivasi pegawainya agar tetap semangat dalam berkerja agar tujuan persahaan dapat tercapai dengan baik dan kinerja pegawai tidak menurun, bahkan dapat meningkat lebih baik lagi.

Tabel 4.15

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas**

Pimpinan mendengarkan saran pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
setuju	32	80.0	80.0	85.0
sangat setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Yang menjawab setuju 32 orang atau sebesar 80% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan mendengarkan saran pegawai sesuai dengan indicator iklim komunikasi organisasi yaitu mendengarkan dalam komunikasi ke atas.

Pemipin di Bank Jabar Banten Cabang Labuan dari data tersebut menunjukan bahwa memiliki sifat yang terbuka dan peka terhadap saran-saran dari

bawahannya dan menghargai pendapat orang lain untuk itu dapat membangkitkan para pegawai untuk selalu memberikan saran-saran yang lebih baik, membangkitkan keinginan anggota untuk memberikan saran, mencerminkan sikap terbuka dan kejujuran dari pemimpin. Yaitu pemimpin menghargai ide-ide baru, mau menerapkan saran-saran yang baik dan berani mengadakan inovasi.

Tabel 4.16

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi**

Pemimpin secara intensif berkomunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
setuju	23	57.5	57.5	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Yang menjawab setuju 23 orang atau sebesar 57,5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan secara intensif berkomunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan kerja sedangkan yang tidak menjawab setuju sebanyak 4 orang kemungkinan dikarenakan kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut pemimpin di Bank Jabar Banten Labuan sudah intensif berkomunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan kerja, seperti yang dikemukakan Dr. Kartini Kartono bahwa pimpinan harus membimbing dengan sebaik-baiknya dengan ketentuan-ketentuan tertentu.⁶³

Tabel 4.17

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi**

Pemimpin memperhatikan cara kerja dan prestasi pegawainya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
setuju	30	75.0	75.0	77.5
sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Yang menjawab setuju 30 orang atau sebesar 75% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa kepemimpinan memperhatikan cara kerja dan prestasi pegawainya sesuai dengan indikator iklim komunikasi organisasi yaitu perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

⁶³ Dr. Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Rusada. Hal 75

Tabel 4.18

**Pertanyaan Kuesioner Untuk Iklim Komunikasi Organisasi Indikator
Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi**

Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk berkerja lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	12.5	12.5	12.5
setuju	22	55.0	55.0	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%. Yang menjawab setuju 22 orang atau sebesar 55% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawainya untuk berkerja lebih baik.

Hal ini menggambarkan bahwa pimpinan di Bank Jabar Banten Labuan sadar bahwa salah satu fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi, karena dengan adanya motivasi tinggi dalam berkerja pada diri pegawai, kinerja pegawaipun dapat meningkat, sedangkan yang tidak menjawab sebanyak 5 orang kemungkinan dikarenakan pegawai tersebut kurang termotivasi dengan apa yang disampaikan pemimpinnya sehingga

pimpinan harus memberikan motivasi yang berbeda ke pegawai tersebut sehingga mereka dapat termotivasi dalam berkerja.

4.4 Data Penelitian Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Indikator untuk iklim komunikasi organisasi adalah faktor-faktor Kinerja yaitu faktor internal dan Eksternal. Berdasarkan hasil kuesioner kategori frekuensi terdiri dari 12 (dua belas) pertanyaan di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19

Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai

Saya berkerja dengan baik karena berkerja keras					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	17.5	17.5	17.5
	setuju	23	57.5	57.5	75.0
	sangat tidak setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%. Yang menjawab setuju 23 orang atau sebesar 57,5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka berkerja dengan baik karena pekerja keras dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang kemungkinan dikarenakan pegawai

tersebut cepat menyerah apabila diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Tabel 4.20

Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai

Saya berkerja dengan baik karena berbakat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
setuju	28	70.0	70.0	75.0
sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Yang menjawab setuju 28 orang atau sebesar 70% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25,5%.Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka berkerja dengan baik karena berbakat.

Bakat merupakan kemampuan dasar seseorang untuk belajar dalam tempo yang relatif singkat tetapi hasilnya baik atau merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai bawaan sejak lahir.Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Bank Jabar banten Labuan memiliki faktor kinerja internal yaitu bakat sehingga dapat memudahkan pegawai dalam berkerja.

Tabel 4.21

Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai

Saya memiliki konsentrasi yang tinggi dalam berkerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
setuju	33	82.5	82.5	87.5
sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Yang menjawab setuju 33 orang atau sebesar 82,5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 15,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka memiliki konsentrasi kerja yang tinggi sehingga dapat fokus menyelesaikan perkerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan.

Tabel 4.22**Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai****Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam berkerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
setuju	32	80.0	80.0	87.5
sangat setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%. Yang menjawab setuju 32 orang atau sebesar 80% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam berkerja.

Percaya diri merupakan keyakinan pada kemampuan dan penilaian diri sendiri atau perilaku yang menunjukkan keyakinan pada kemampuan dan penilaian diri sendiri yang sering muncul dalam berbagai situasi dan menghasilkan kinerja yang lebih unggul, dengan adanya rasa percaya diri yang tinggi pegawai dapat berkerja lebih konsen sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Tabel 23**Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai****Saya mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	30	75.0	75.0	75.0
	sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju. Yang menjawab setuju 30 orang atau sebesar 75% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap tingkah laku manusia.⁶⁴ Pegawai di Bank Jabar Banten mayoritas mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja sehingga mendorong pegawai tersebut untuk berkerja lebih giat untuk mencapai hasil yang memuaskan yaitu berupa tercapainya tujuan perusahaan.

⁶⁴ Ibid. Hal 21

Tabel 24**Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai****Saya berkerja dengan baik karena pekerjaan sangat mudah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
setuju	26	65.0	65.0	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar 65% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa ketika mereka berkerja dengan baik karena diberikan tugas atau beban pekerjaanya sesuai dengan kemampuanya.

Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas dapat melihat atau menilai diri sendiri sehingga mengenali kekurangan dan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga dapat menilai dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik sesuai dengan kemampuannya.

Tabel 4.25**Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai****Saya berkerja dengan baik karena pekerjaan sangat mudah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
setuju	26	65.0	65.0	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar 65% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka diberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga mereka merasa mudah mengerjakan pekerjaanya.

Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas dapat melihat atau menilai diri sendiri sehingga mengenali kekurangan dan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga dapat menilai dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik sesuai dengan kemampuannya.

Tabel 4.26

Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai

Saya berkerja dengan baik karena bantuan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	29	72.5	72.5	72.5
sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari tabel diatas, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar 65% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka berkerja dengan baik karena bantuan rekan kerja yang dapat berkerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.27

Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai

Saya memiliki konsentrasi yang tinggi karena suasana kerja yang nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	28	70.0	70.0	70.0
	sangat setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju. Yang menjawab setuju 28 orang atau sebesar 70% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 12%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka memiliki konsentrasi yang tinggi karena suasana kerja yang nyaman sehingga konsentrasi merekapun dalam berkerja tidak terganggu.

Suasana kerja yang nyaman merupakan faktor kinerja eksternal, yaitu faktor yang mempengaruhi pegawai dari faktor lingkungan, konsentrasi yang tinggi pegawai Bank Jabar Banten Cabang Labuan salah satu faktornya dikarenakan suasana kerja yang nyaman tenang sehingga konsentrasi saat berkerjapun tidak terganggu.

Tabel 4.28

Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai

saya berkerja giat karena gaji besar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	27	67.5	67.5	67.5
sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari tabel diatas, responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju. Yang menjawab setuju 27 orang atau sebesar 67,5% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka berkerja dengan baik karena adanya motivasi dari pimpinan sehingga mereka terdorong dan lebih bersemangat dalam berkerja.

Motivasi pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja, salah satu faktornya dipengaruhi atau termotivasi dari pimpinan dan faktor kinerja internalnya karena termotivasi dari dalam diri sendiri, sehingga pegawai terdorong mengerjakan pekerjaanya dengan baik.

Tabel 4.29

Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai

Saya berkerja selesai tepat waktu karena tuntutan pemimpin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	26	65.0	65.0	65.0
sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju. Yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar 65% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 35%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka berkerja dengan baik karena salah satu faktornya adalah tuntutan pemimpin.

Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan sadar akan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai, tetapi sebagai pimpinan mempunyai pengaruh kekuatan (*Coercive Power*), dimana pemimpin berhak memaksakan keinginan kepada para pengikutnya atau pegawainya. Seperti memberikan sanksi kepada pegawai yang berkerja tidak tepat waktu.⁶⁵

⁶⁵ Ibid. Hal 178

Tabel 30**Pertanyaan Kuesioner Untuk Kinerja Pegawai**

Saya berkerja dengan baik karena suasana kerja yang kondusif tenang setiap harinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	22	55.0	55.0	55.0
sangat setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: output SPSS 17.00

Dari table diatas, responden hanya menjawab setuju dan sangat setuju. Yang menjawab setuju 22 orang atau sebesar 55% dan yang terakhir menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45%. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan mayoritas setuju bahwa mereka berkerja dengan baik karena suasana kerja yang kondusif tenang setiap harinya.

Suasana kerja yang kondusif, tenang merupakan faktor kinerja eksternal, yaitu faktor yang mempengaruhi pegawai dari faktor lingkungan, sehingga pegawai Bank Jabar Banten Cabang Labuan dapat berkerja dengan baik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

4.5 Pengujian Korelasi

Analisis korelasi pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variable X (Iklim Komunikasi Organisasi) dan variable Y (Kinerja Pegawai). Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

H_a : Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank BJB Cabang Labuan

H_0 : tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank BJB Cabang Labuan

Untuk mempermudah peneliti menggunakan perhitungan korelasi menggunakan korelasi *Pearson correlations* untuk mengukur keeratan hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua varian (bivariable).

Peneliti menggunakan program SPSS 17.00 *for windows* untuk mempermudah perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.31

Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai

		iklim komunikasi organisasi	kinerja pegawai
iklim komunikasi organisasi	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi pada table diatas menunjukkan hubungan antara variabel x (iklim komunikasi organisasi) dengan variabel y (kinerja pegawai) terlihat bahwa variabel x memiliki hubungan signifikan positif dengan variabel y, yaitu sebesar 0,606. Maka sesuai dengan pedoman koefisien korelasi maka termasuk kategori hubungan adalah kuat. Hasil Output spss 17.00 menyatakan bahwa hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Bank BJB Labuan memiliki hubungan yang kuat. Signifikan dan memiliki hasil positif.

4.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam SPSS menurut Sarwono dapat dilakukan dengan menggunakan criteria sebagai berikut :

1. jika probabilitas < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika Probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

Nilai probabilitas hubungan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Jabar Banten Cabang Labuan dapat dilihat pada kolom (2-tailed) hasil uji korelasi dan variabel nilai probabilitas hubungan antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan angka sebesar 0,000. Angka probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bank Jabar Banten Labuan dengan kinerja pegawai.

Pengujian

an hipotesis juga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t &= \frac{0,606\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,606)^2}} \\
 &= \frac{0,606(6,16)}{\sqrt{1-0,36}} \\
 &= \frac{3,73}{\sqrt{1-0,36}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{3,73}{\sqrt{1-0,36}}$$

$$= \frac{3,73}{0,8}$$

$$= 4,66$$

Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan derajat keabsahan. Maka peneliti dapat menentukan t table maka taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$. menurut sarwono, table dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶⁶

$$\text{DK (Derajat Keabsahan)} = n - 2$$

$$\text{DK} = 40 - 2$$

$$\text{DK} = 38$$

Setelah diperoleh hasil perhitungan derajat keabsahan, maka peneliti dapat menentukan tabel pada taraf signifikan 5% yaitu senilai 0,264 .tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis yang memiliki ketentuan sebagai berikut :⁶⁷

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan perhitungan nilai t tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 4,6. Sedangkan besar nilai t_{tabel} adalah 0,264 Nilai $4,6 > 0,264$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan

⁶⁶ Jonathan Sarwono. 2006. *Analisis data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset. Hal 162

⁶⁷ Rahmat Kriyantono. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada media Group. Hal 67

yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.

4.7. Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini menggunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) untuk mencari besarnya iklim komunikasi organisasi (Variabel X) kinerja pegawai (Variabel Y). adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,606^2 \times 100\%$$

$$KD = 36,7\%$$

Hasil perhitungan KD tersebut menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah sebesar 36,7% dan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi faktor lain yang masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

4.8 Pengujian Regresi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh determinasi korelasi antara variabel Y, maka dapat dilihat pada nilai R square dengan regresi linier menggunakan program SPSS versi 17.00 dengan hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.36**Regresi Linier****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	iklim komunikasi organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.350	3.100

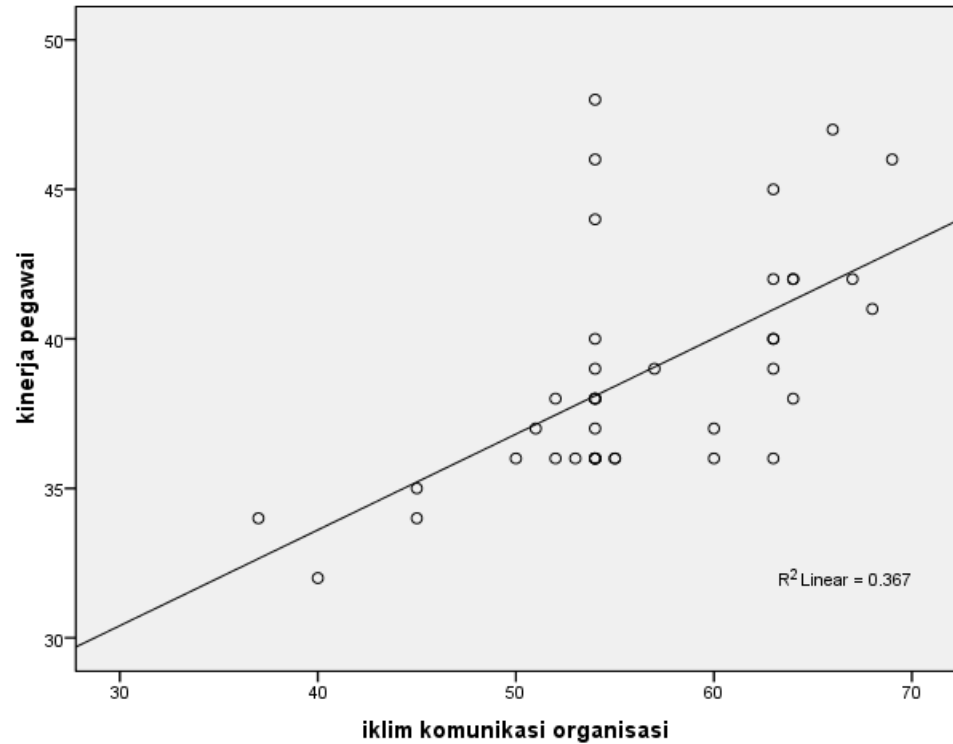
a. Predictors: (Constant), iklim komunikasi organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.793	3.877		5.363	.000
	iklim komunikasi organisasi	.320	.068	.606	4.695	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Gambar 4.1 Regresi



Dari tabel diatas diketahui persamaan regresi sederhana yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b x$$

$$Y = 20,793 + 0,606 X$$

Pada persamaan tersebut terlihat bahwa nilai konstantanya adalah sebesar 20,793, yang artinya bila iklim organisasinya tidak baik ($X=0$), maka tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 0,606 sedangkan nilai koefisien regresinya memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,606 yang artinya semakin baik iklim komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa pada kolom signifikan variabel penyajian iklim komunikasi organisasi mempunyai nilai signifikan di bawah nilai 0,05 yaitu 0,000 maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam artian adanya pengaruh antara iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai.

4.9 Pengujian Normalitas

Penentuan uji normalitas data menggunakan spss dapat dilakukan dengan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test). Prosedur pengujiannya dilakukan untuk membandingkan distribusi normal dari dua variabel. Criteria penentuan uji normalitas data menurut Wahyu Agung antara lain sebagai berikut :⁶⁸

1. Jika Sign pada kolom Asymp Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. jika sign pada kolom Asymp Sign (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Adapun hasil pengujian data distribusi normal pada variabel x (iklim komunikasi organisasi) dapat dilihat pada table dibawah ini :

⁶⁸ Wahyu Agung. Panduan SPSS 17.00 untuk mengolah penelitian kuantitatif. Yogyakarta. Gerai ilmu. 2010 . Hal 143

Tabel 4.37

Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
iklim komunikasi organisasi	40	56.35	7.273	37	69
kinerja pegawai	40	38.85	3.847	32	48

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		iklim komunikasi organisasi	kinerja pegawai
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56.35	38.85
	Std. Deviation	7.273	3.847
Most Extreme Differences	Absolute	.177	.162
	Positive	.177	.162
	Negative	-.148	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.117	1.027
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164	.242

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas data pada variabel x (iklim komunikasi organisasi) dan variabel y (kinerja pegawai). Terlihat bahwa nilai sign pada kolom Asymp Sig (2-tailed) menunjukkan angka sebesar 0,164 dan 0,242. Kedua angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sampel pada variabel x dan y berdistribusi normal.

4.10 Hasil Analisis Deskriptif

Setelah mendeskripaikan masing-masing pertanyaan di setiap variable (X) dan (Y), maka peneliti mengukur seberapa besar presentase di setiap masing-masing variable sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif variable (X) Iklim Komunikasi Organisasi yaitu :

$$\begin{aligned} P &= \frac{n}{N} \times 100\% \\ &= \frac{2254}{2880} \times 100\% \\ &= 78,26\% \end{aligned}$$

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa variable (X) iklim komunikasi organisasi di Bank Jabar banten Cabang Labuan sebesar 78,26% dikategorikan baik.

2. analisis deskriptif variabel y (kinerja pegawai) yaitu :

$$\begin{aligned} P &= \frac{n}{N} \times 100\% \\ &= \frac{1554}{1920} \times 100\% \\ &= 80,94\% \end{aligned}$$

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa variable (X) iklim komunikasi organisasi di Bank Jabar banten Cabang Labuan sebesar 80,94% dikategorikan sangat baik.

4.11 Pembahasan

Iklm komunikasi organisasi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Brief dan Guzoo menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Hasil observasi awal permasalahan di Bank Jabar Banten yaitu baru adanya pergantian pimpinan cabang, sehingga belum adanya kedekatan emosional antara atasan dan bawahan, yang menyebabkan adanya gap antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dideskripsikan sebelumnya tentang “Iklim Komunikasi Organisasi”. Maka sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori hubungan Manusia. Teori ini memandang komponen manusia sangat penting dalam organisasi karena itu, mereka menekankan pentingnya individu dan hubungan sosial dan kehidupan organisasi. Faktor utama berdirinya organisasi sosial adalah individu atau manusia itu sendiri sehingga manusia teribat dalam tingkah laku organisasi. Tanpa adanya manusia organisasi tersebut tidak akan pernah ada. Dengan hubungan manusia tersebut individu atau anggota organisasi dapat berkomunikasi, bersosialisasi. Sehingga mereka dapat mempersepsikan tentang pesan dan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku dan sikap dari para anggota organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut berbagai bentuk komunikasi dikembangkan, baik komunikasi kepada bawahan, atasan, horizontal, dan komunikasi informal. Dengan adanya berbagai bentuk komunikasi

yang dominan dalam organisasi memungkinkan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam organisasi terpenuhi.

Baik atau tidaknya hubungan dalam sebuah organisasi salah satunya dapat dilihat dari iklim komunikasi yang tercipta. Iklim Komunikasi Organisasi yang terjadi di Bank Jabar Banten Cabang Labuan memiliki nilai yang baik dengan dapat dilihat dari Pegawai Di Bank Jabar Banten Labuan selalu jujur dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaannya menjawab setuju dengan presentase sebesar 78,26%. Kejujuran dalam hubungan di sebuah perusahaan perlu untuk diperhatikan. Dalam hal ini para pegawai Bank Jabar Labuan memiliki kemudahan dalam mengutarakan ide lapora-laporan pekerjaannya. Dengan adanya suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan pihak atasan bisa mengetahui apa yang sedang terjadi didalam perusahaan begitupun dengan kepercayaan dalam sebuah perusahaan .

Dalam sebuah organisasi pasti melakukan sebuah keputusan yang didalamnya melibatkan para anggotanya. Disini pegawai Bank Jabar Banten Labuan sudah memiliki kesempatan berbicara yang sama ,dilibatkan dalam diskusi pengambilan keputusan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apa saja yang diinginkan dan diharapkan atasan dan bawahan seluruh pegawai Bank Jabar Banten Cabang Labuan untuk kemajuan perusahaan kedepannya. Adanya keterlibitan pegawai dalam pengambilan keputusan juga berdampak pada mudahnya para pegawai untuk berdiskusi soal pembagian tugas, sesuai atau tidak penugasan yang diberikan dengan perannya dalam perusahaan.

Begitupun dengan keterbukaan dengan pihak atasan Bank Jabar Banten Cabang Labuan terhadap bawahannya cukup diperhatikan. Anggota organisasi harus relative mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka yang mampu mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan bagian lainnya sehingga perusahaan dapat berjalan lebih baik.

Dalam hal mendengarkan komunikasi ke atas pimpinan atau mereka yang berda di bagian atas selalu mendengarkan dengan baik saran-saran, laporan-laporan kerja maupun kritikan yang disampaikan bawahannya dan tiap pegawai disemua tingkatan dalam organisasi berkomitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan memiliki perhatian yang besar pada anggota organisasi lainnya. Hal ini menunjukan terdapat hubungan manusia atara pimpinan dan pegawai sehingga terjalin hubungan emosional serta adaptasi yang cepat antara pimpinan baru dan pegawainya, sehingga dalam waktu yang cukup singkat (5 Bulan) tidak ada gap yang terlalu mecolok antara atasan dan bawahan di Bank Jabar Banten Labuan sehinggann komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya dapat berjalan secara efektif.

Sedangkan untuk kinerja pegawai Bank Jabar Banten Cabang Labuan, sesuaidengan data yang peneliti olah memiliki nilai yang baik yaitu dengan presentase 80,94%. Mayoritas pegawai mengaku setuju bahwa mereka Pegawai di Bank Jabar Banten Labuan memiliki bakat yang baik dalam berkerja dan menjadikan lingkungan kerja sebagai penyemangat dalam melakukan pekerjaan, pekerja keras, berbakat, disiplin tepat waktu dalam menyelesaikan

tugas pekerjaan, datang tepat waktusesuai jam kerja, percaya diri, memiliki konsentrasi yang tinggi dalam berkerja dan setuju bahwa lingkungan kerja mereka mejadi hal penyemangat yang dapat mempengaruhi mereka dalam berkerja seperti mereka memiliki konsentrasi yang baik karena suasana kerja yang nyaman dan tenang, mereka berkerja bisa lebih baik karena termotivasi pimpinan dan mendapat penghargaan serta berkerja tepat waktu karena adanya tuntutan dari perusahaan sehingga termotivasi untuk berkerja cepat dan disiplin.

Berdasarkan table 4.35 diketahui bahwa besarnya korelasi variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah kuat atau dengan angka 0,606. Angka tersebut didapat dari hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan program *SPSS versi 17.00 for windows*. Maka dengan ketentuan angka korelasi yang di dapat adalah 0,606 berdasarkan acuan table 3.5 yaitu table koefisien korelasi angka tersebut menunjukkan hubungan antar variabel yang kuat karena berada dalam interval korelasi 0,300 – 0,799 sehingga tingkat hubungan kuat. Pada persemaan tersebut terlihat bahwa nilai konstantanya adalah sebesar 20,793 yang artinya bila iklim komunikasi baik maka kinerja pegawaipun meningkat dan apabila iklim komunikasi buruk maka kinerja pegawaipun menurun. Maka yang terjadi atas Hipotesis semula diatas yaitu H_a diterima yang berarti ada hubungan antara iklim komunikasi organisasi di Bank Jabar Banten Labuan terhadap kinerja pegawai dan hubungan yang terjadi antar variabel adalah kuat.

Dalam teori hubungan manusia, jika hubungan manusia dalam organisasi efektif, maka suasana kerja akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam

berkerja sama untuk mencapai hasil yang baik. Hubungan kemanusiaan secara sederhana menempatkan pegawai sebagai manusia bukan sebagai mesin. Memahami kebutuhan-kebutuhan manusia yang ingin di anggap ada dan ingin diperhatikan keluhan-keluhannya, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan tertentu baik mengenai kondisi pekerjaan maupun masalah lainnya. Dengan adanya hubungan manusia dapat meningkatkan semangat kerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hubungan manusia dilihat dari suasana kerja yang tercipta dari iklim komunikasi organisasi sangat baik, yang dapat dilihat dari efektif dan terbukanya informasi serta hubungan antara pimpinan dengan bawahannya, yang meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian-perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Dikarenakan suasana kerja yang baik maka akan membawa dampak terhadap meningkatkan semangat kerja karyawan dalam berkerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Sehingga dapat dikatakan hal ini membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan keharmonisan suasana kerja dalam mencapai kinerja yang baik, yang tercermin melalui loyalitas pegawai, kemampuan berkomunikasi pegawai, keterampilan memimpin.

Adapun untuk menindaklanjuti dan memperkuat hal tersebut, penulis melakukan uji regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Labuan. Terlihat bahwa pada kolom signifikan variabel iklim komunikasi

organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,00 dibawah 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam artian adanya pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim komunikasi organisasi di Bank Jabar Banten Cabang Labuan dengan total responden sebanyak 40 orang yang diberikan 18 pertanyaan Iklim komunikasi organisasi disimpulkan bahwa, iklim komunikasi organisasi di Bank Jabar Banten Labuan yaitu baik memiliki nilai presentase sebesar 60% yang dikatakan signifikan. Pemimpin terbuka terhadap kritik yang di sampaikan bawahannya.
2. Kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan dengan total responden sebanyak 40 orang yang diberikan 12 pertanyaan kinerja pegawai, ditemukan hasil bahwa kinerja pegawai di bank Jabar Banten Labuan baik yaitu memiliki nilai yang signifikan dengan presentase sebesar 80,94%. Pegawai di Bank Jabar Banten Labuan memiliki bakat yang baik dalam bekerja dan menjadikan lingkungan kerja sebagai penyemangat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dalam penelitian pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan menyimpulkan adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja yang

signifikan. Presentase sebesar 0,60 – 0,799 dan penelitian ini berada di angka 0,606 yang berarti mempunyai pengaruh kuat antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang pernah diungkapkan oleh Kopelman, Brief dan Guzzo bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi pada nantinya akan mempengaruhi kinerja adalah benar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Labuan, maka ada beberapa hal yang dapat peneliti sarankan dan dapat diperhatikan oleh pihak organisasi antara lain :

1. Iklim komunikasi organisasi di Bank Jabar Banten Cabang Labuan perlu lebih diperhatikan lagi agar tidak ada terhambatnya komunikasi dari bawahan ke atasan atau tidak ada batasan antara atasan dan bawahan sehingga komunikasi bisa terjalin lebih efektif.
2. Kinerja pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan perlu ditingkatkan lagi perhatian pada faktor-faktor eksternal kinerja, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungannya, misalnya dengan selalu membuat lingkungan kerja kondusif dan tenang, juga tidak melakukan hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasi para pegawai lain.
3. Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja Bank Jabar Banten Labuan sudah baik, tetapi perlu memperbanyak pelatihan-pelatihan

maupun pembelajaran. Seperti *training* dan seminar. Dengan memperbanyak pelatihan maupun pembelajaran akan meningkatkan pengetahuan para pegawai dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan adanya perbaikan dari sisi iklim komunikasi organisasi maupun pada kinerja pegawai, maka nantinya di Bank Jabar Banten Cabang Labuan akan lebih siap dan mampu menghadapi persaingan yang semakin meningkat di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Masmuh. 2008. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UPT. Penerbitan UMM.
- Arni, Muhamad. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arni, Muhamad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bugin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Bugin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Efendy, Onong Uchana. 1990. *Ilmu Komunikasi dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Efendy, Onong Uchana. 2006. *Ilmu Komunikasi dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mueheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Daddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset.
- Pace, Wayne; & Faules, Don F. 2006. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Ed. Deddy Mulyana Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Rachmat, Kriyantono. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rachmat, Kriyantono. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian Cetakan Ke-2*. Bandung: Alfa Beta.

Ruslan, Rosady. 2006. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suwanto. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sumber Lain :

www.digilib.ui.ac.id

www.bjb.ac.id

DOKUMENTASI

Kantor Bank Jabar Banten Cabang Labuan







Surat Ijin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu komunikasi

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. (0254) 281245 Palopagan Serang Banten
url: <http://www.fkip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fkip-untirta.ac.id

Nomor : 573 /UN.43.6.2/PG/2013

29 Nopember 2013

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Ijin Mencari Data

Kepada Yth.
Bank Jabar Banten Cabang Labuan
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Saprihatin Sajida
NIM : 6662090306

Semester : 9
Mata Kuliah : Skripsi
Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja pegawai
Data : untuk Penelitian Skripsi diperlukan

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.



Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi
Neka Fitriyah, S.Sos, M.Si
NIP. 197708112005012003

Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu

Dengan hormat,

Saya, Saprihati Sajida adalah mahasiswa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Jurusan Ilmu Komunikasi Konsentrasi Public Relations yang sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan mengisi kuesioner ini. Semua identitas responden dijaga kerahasiaannya dan jawaban yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan laporan penelitian ini. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya sangat berterima kasih.

KUESIONER

No. Responden

--	--

Berilah tanda (X) pada kolom pertanyaan (yang sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan:

Sangat Setuju (SS)

Tidak Setuju (T)

Setuju (S)

Sangat Tidak Setuju (ST)

Data Responden

Nama :

No. Telpn :

Alamat:

Pertanyaan untuk Variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) No.1 -18**Pertanyaan untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai) No. 19 - 30**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	T	ST
	Varibel X Iklim Komunikasi Organisasi				
	Kepercayaan				
1.	Pimpinan dan Staf BJB memiliki akses penuh dalam mendapatkan informasi perusahaan.				
2.	Pegawai diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3.	Pegawai diberikan tugas sesuai dengan kemampuan				
	Pembuatan Keputusan Bersama				
4.	Pimpinan dan stafBJB diberikan kebebasan dalam berpendapat				
5.	Pimpinan dan Staf BJB dilibatkan dalam diskusi masalah perusahaan				
6.	Pimpinan dan Staf BJB dilibatkan dalam mengambil keputusan perusahaan				
	Kejujuran				
7.	Pegawai selalu jujur menyampaikan kepada pimpinan mengenai Informasi pekerjaan				

8.	Pimpinan terlihat jujur mengemukakan pendapatnya pada bawahan.				
9.	Pimpinan dan Staf BJB merasa bebas untuk tidak menyetujui pendapat pimpinan.				
	Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah				
10.	Pimpinan terbuka terhadap kritik yang disampaikan bawahannya.				
11.	Pimpinan memperhatikan keluhan kesah yang disampaikan pegawai.				
12.	Pimpinan memberikan informasi mengenai permasalahan perusahaan				
	Mendengarkan dalam Komunikasi ke atas				
13.	Pimpinan bersedia mendengarkan laporan hasil kerja				
14.	Pimpinan mendengarkan keluhan pekerjaan				
15.	Pimpinan mendengarkan saran pekerjaan				
	Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi				
16.	Pemimpin secara intensif berkomunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan kerja.				
17.	Pemimpin memperhatikan cara kerja dan prestasi pegawainya				
18.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai untuk berkerja lebih baik				
	Variabel Y Kinerja				
	Faktor Internal				
19.	Saya berkerja dengan baik karena berkerja keras				
20.	Saya berkerja dengan baik karena berbakat				
21.	Saya memiliki konsentrasi yang				

	tinggi dalam berkerja				
22.	Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam berkerja				
23.	Saya mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja				
24.	Saya berkerja tepat waktu karena saya disiplin				
	Faktor Eksternal				
25.	Saya berkerja dengan baik karena pekerjaan sangat mudah				
26.	Saya berkerja dengan baik karena bantuan rekan kerja				
27.	Saya memiliki konsentrasi yang tinggi karena suasana kerja yang nyaman				
28.	Saya berkerja dengan baik karena termotivasi pimpinan				
29.	Saya berkerja selesai tepat waktu karena tuntutan pimpinan				
30.	Saya berkerja dengan baik karena suasana kerja yang kondusif tenang setiap harinya				

Terima Kasih Atas Partisipasinya

Tabel Nilai Product Moment

1	6.314	0.988
2	2.92	0.9
3	2.353	0.805
4	2.132	0.729
5	2.015	0.669
6	1.943	0.621
7	1.895	0.582
8	1.86	0.549
9	1.833	0.521
10	1.812	0.497
11	1.796	0.476
12	1.782	0.458
13	1.771	0.441
14	1.761	0.426
15	1.753	0.412
16	1.746	0.4
17	1.74	0.389
18	1.734	0.378
19	1.729	0.369
20	1.725	0.36
21	1.721	0.352
22	1.717	0.344
23	1.714	0.337
24	1.711	0.33
25	1.708	0.323
26	1.706	0.317
27	1.703	0.311
28	1.701	0.306
29	1.699	0.301
30	1.697	0.296
31	1.696	0.291
32	1.694	0.287
33	1.692	0.283
34	1.691	0.279
35	1.69	0.275
36	1.688	0.271
37	1.687	0.267
38	1.686	0.264
39	1.685	0.26

40	1.684	0.257
41	1.683	0.254
42	1.682	0.251
43	1.681	0.248
44	1.68	0.246
45	1.679	0.243
46	1.679	0.24
47	1.678	0.238
48	1.677	0.235
49	1.677	0.233
50	1.676	0.231
51	1.675	0.228
52	1.675	0.226
53	1.674	0.224
54	1.674	0.222
55	1.673	0.22
56	1.673	0.218
57	1.672	0.216
58	1.672	0.214
59	1.671	0.213
60	1.671	0.211
61	1.67	0.209
62	1.67	0.207
63	1.669	0.206
64	1.669	0.204
65	1.669	0.203
66	1.668	0.201
67	1.668	0.2
68	1.668	0.198
69	1.667	0.197
70	1.667	0.195
71	1.667	0.194
72	1.666	0.193
73	1.666	0.191
74	1.666	0.19
75	1.665	0.189
76	1.665	0.188
77	1.665	0.186
78	1.665	0.185
79	1.664	0.184
80	1.664	0.183

81	1.664	0.182
82	1.664	0.181
83	1.663	0.18
84	1.663	0.179
85	1.663	0.178
86	1.663	0.176
87	1.663	0.175
88	1.662	0.174
89	1.662	0.174
90	1.662	0.173
91	1.662	0.172
92	1.662	0.171
93	1.661	0.17
94	1.661	0.169
95	1.661	0.168
96	1.661	0.167
97	1.661	0.166
98	1.661	0.165
99	1.66	0.165
100	1.66	0.164

BIODATA PENULIS



Nama : Saprihatin Sajida
Tempat Tanggal Lahir : Pandeglang, 16 Februari 1991
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Email : saprihatinsajida@yahoo.com
No. Hp : 081297237915
Alamat : Perum Graha Metro Serang Blok e1 no. 17
Cipocok Jaya Serang - Banten

Riwayat Pendidikan :

1. TK Islam Matla'ul Anwar Menes
2. SDI Matla'ul Anwar Menes
3. SMPN I Pandeglang
4. SMAN 4 Pandeglang
5. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang