

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(*Survey* pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

MAR'ATUS SHOLICHAH

08730049

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2012**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mar'atus sholichah
NIM : 08730049
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : *Public Relations*
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

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

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

Yogyakarta, 07 Juni 2012

Yang Menyatakan,



Mar'atus Sholichah

NIM. 08730049



Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri
Sunan Kalijaga Yogyakarta
FM-UINSK-PBM-05-02/RO

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi
Kepada :

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

Assalamualaikum Wr. Wb

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

Nama : Mar'atus Sholichah

NIM : 08730049

Prodi : Ilmu Komunikasi

Judul : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
(*Survey* pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Jurusan/ Program Studi Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/ tugas akhir Saudaran tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 7 Juni 2012

Pembimbing,

Yani Tri Wijayanti, S. Sos, M. Si

NIP. 19800326 200801 2 010



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571 Yogyakarta 55281



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/1058 /2012

Skrripsi/Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survey pada
Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mar'atus Sholichah
NIM : 08730049

Telah dimunaqosyahkan pada : Rabu, tanggal: 20 Juni 2012
dengan nilai : 85 (A/B)

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

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

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

Penguji I

Drs. Bono Setyo, M.Si
NIP. 19690317 200801 1 013

Penguji II

Alip Kunandar, S.Sos.,M.Si
NIP. 19760626 200901 1 010

Yogyakarta, 6-8-2012.

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora



Dodung Abdurahman, M.Hum
NIP. 19690306 198903 1 010

MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٦﴾

”Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri, Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam. “

(QS Al-Ankabut [29]: 6)

“Jangan Tunggu Datangnya Kesempatan Luar Biasa Tapi
Jadikanlah Kesempatan Itu Menjadi Luar Biasa”

(Nilai Kehidupan, Trans TV)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini ku persembahkan kepada.....

Almamaterku
Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan
Kalijaga
Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu dipanjatkan kehadirat Allah SWT., yang dengan kebesaran dan keagungan-Nya telah memberikan begitu banyak anugrah ilmu, rezeki yang berlimpah, kasih dan sayang-Nya kepada seluruh alam, sehingga tak satupun makhluk di dunia ini yang tercipta tanpa makna.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan, dorongan serta saran dan kritik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Dudung Abdurahman, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga;
2. Bapak Drs. Bono Setyo, M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Yani Tri Wijayanti, S.Sos,M.Si, selaku pembimbing skripsi yang dengan kesabarannya telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra.Marfu'ah Sri Sanityastuti, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi yang banyak memberikan masukan ilmu kepada penulis.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Kuskasriati selaku ketua bagian Humas Pemprov DIY serta seluruh pegawai Humas Pemprov DIY yang dengan senang hati mau menerima saya untuk penelitian disana.
8. Ayahanda Shodiq dan Ibunda Fatimah yang dengan kasih sayang dan cinta kasih yang tulus diberikan kepada penulis sehingga dapat memberikan motivasi dan semangat untuk terus berkarya demi terwujudnya cita-cita yang mulia.

9. Saudaraku Saifiyatun Nasihah, Safi'i, Nurul Faiqoh, Hanik, mas Mahsun dan Bpk Tahrir dan Ibu Aisyah Trima kasih untuk dukungannya.
10. Mas Ridwan terkasih yang selalu memberikan dukungan semangat serta motivasi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabatku dari semester awal Isti Puput Susanti yang dengan sabar mendengarkan curhatanku I love u full jenk dan Abdul Rohman jazakallah untuk semua bantuannya.
12. Sahabat-sahabatku Rini T yang dengan sabar mengajarku SPSS 16.0, mb iroh, neha, mb ummu, dan semua anak-anak kos wisma kapuntren trima kasih atas dukungan kalian.
13. Kakak kelasku mbak nela makasih buat nasehatnya semoga kita tetep terjaga silaturrahminya.
14. Teman-temanku di Prodi Ilmu Komunikasi yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu di sini, terima kasih atas bantuan dan semangatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT., memberikan ganjaran yang setimpal atas segala dorongan, bantuan, dukungan, semangat dan keyakinan yang sudah diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Amin.

Yogyakarta, 07 Juni 2012

Penulis

Mar'atus sholichah

NIM. 08730049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang Masalah.....	1
B Perumusan Masalah.....	6
C Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D Tinjauan Pustaka.....	7
E Landasan Teori.....	10
F Kerangka Berfikir.....	18
G Hipotesis.....	20
H Metode Penelitian.....	20
I Jenis Penelitian.....	20

1. Variabel Penelitian.....	21
2. Definisi Konsep.....	21
3. Definisi Operasional.....	24
4. Lokasi Penelitian.....	28
5. Populasi dan Sampel.....	28
6. Tehnik Pengumpulan Data.....	28
7. Validitas dan Uji Rehabilitas.....	29
8. Analisis Data.....	31
9. Skala Pengukuran.....	31
BAB II Diskripsi Lokasi Penelitian.....	33
A. Sejarah Daerah Istimewa Yogyakarta.....	33
B. Sejarah Komplek Kepatihan.....	37
C. Gambaran Pemerintah Provinsi DIY.....	39
D. Visi dan Misi Pemerintah Provinsi DIY.....	45
E. Gambaran Umum Sekertaris daerah Provinsi DIY.....	44
F. Struktur organisasi Setda provinsi DIY.....	48
G. Gambaran Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY.....	49
BAB III Analisis Data dan Pembahasan.....	59
A. Deskripsi Analisis Penelitian.....	59
B. Analisis Karakteristik Responden.....	60
1. Jenis kelamin.....	60
2. Usia.....	61
3. Pendidikan.....	62

4. Divisi Kerja.....	63
5. Lama Kerja.....	64
C. Penyebaran Data Per Variabel.....	65
1. Iklim Komunikasi Organisasi.....	65
2. Kinerja Pegawai.....	84
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	97
1. Uji Validitas.....	97
2. Uji Reliabilitas.....	99
E. Uji Asumsi.....	100
1. Uji Normalitas.....	100
2. Uji Linieritas.....	101
F. Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
G. Pembahasan.....	106
BAB IV Kesimpulan dan Saran.....	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	18
Variabel penelitian X dengan Y.....	21

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Karakteristik Karyawan Berdasar Jenis Kelamin	60
Tabel 2	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 3	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4	Karakteristik Karyawan Devisi Kerja.....	63
Tabel 5	Karakteristik Karyawan Lama Kerja.....	64
Tabel 6	Pimpinan menaruh kepercayaan kepada staf dalam melakukan tugas yang diembannya	65
Tabel 7	Kepercayaan staf pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawabnya	66
Tabel 8	Kepercayaan staf pada pimpinan berkaitan dengan peran dan tanggung jawabnya	67
Tabel 9	Pimpinan memberi kesempatan kepada staf untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan	69
Tabel 10	Staf sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan mengenai pekerjaan yang dihadapi pimpinan	70
Tabel 11	Sesama staf berdiskusi tentang rencana keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan staf	71
Tabel 12	Pimpinan mengatakan sebenarnya dengan para staf mengenai laporan pertanggung jawaban tahun	72
Tabel 13	Pimpinan berterus terang mengemukakan pikirannya pada para staf	73
Tabel 14	Staf merasa bebas dan tidak sungkan untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan	74
Tabel 15	Pimpinan memberitahukan dan mengarahkan tentang pekerjaan staf yang belum benar.....	75
Tabel 16	Pimpinan memberitahukan informasi keadaan instansi pada para staf	76
Tabel 17	Pimpinan menyediakan alat untuk memudahkan informasi dikantor untuk sampai pada paraa staf(<i>news letter</i> , buklet, dan lain-lain).....	77
Tabel 18	Staf menceritakan kendala pekerjaan dengan pimpinan.....	78

Tabel 19	Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan staf tentang instansi.....	79
Tabel 20	Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari staf.....	80
Tabel 21	Pimpinan mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (efektif dan efisiensi kerja)	81
Tabel 22	Staf bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	82
Tabel 23	Untuk hasil yang lebih sempurna pimpinan melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan staf	83
Tabel 24	Staf terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti mengikuti pelatihan, kursus dan lain-lain, untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang pekerjaan	84
Tabel 25	Staf melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik	85
Tabel 26	Staf melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik	87
Tabel 27	Staf bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau pekerjaan tambahan sesuai target.....	88
Tabel 28	Staf menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan tepat waktu.....	89
Tabel 29	Staf selalu datang dan pulang tepat waktu.....	90
Tabel 30	Staf tetap bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja kurang maksimal	91
Tabel 31	Staf menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.....	92
Tabel 32	Staf sadar dengan pekerjaan, tanpa diingatkan oleh pimpinan.....	93
Tabel 33	Pekerjaan yang di lakukan staf dikontrol oleh pimpinan	94
Tabel 34	Staf melakukan klarifikasi apabila ada berita yang salah mengenai instansi (Humas)	95
Tabel 35	Staf dapat bekerja sama dalam tim dengan baik sesuai dengan timnya, tim PDM dan tim HAL.....	96
Tabel 36	Hasil Uji Validitas <i>Korelasi Product Momen 't</i>	98
Tabel 37	Hasil reliabilitas variabel X	99
Tabel 38	Hasil reliabilitas variabel Y	100

Tabel 39 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	101
Tabel 40 ANOVA Table.....	102
Tabel 41 Hasil Korelasi Variabel X dan Variabel Y	104
Tabel 42 Pedoman Interpretasi Correlations Guilford.....	105

ABSTRACT

This study, entitled Effect of organizational communication climate on the performance of employees of Public Relations (Public Relations Survey on the Provincial Government of DIY). Conducive organizational climate is essential for the progress of agencies, where subordinates feel free communication that takes place from top to bottom or vice versa, and this can create a harmonious relationship in the institution. This relationship is characterized by the open communication. Organizations can run well when in it there is trust, honesty, freedom of expression and give criticism. If the above are met and the performance of the agency will increase the company's goals will be achieved.

The purpose of this study was to describe the influence of communication between organizational climate and employee performance. The theory is used as the basis in this study is the theory of organizational communication climate and the performance of employees, work in Pace and Faules Falcione and Bernardi and Russel. This study uses quantitative methods. The population in this study were all employees of the provincial government of DIY PR. The sample used is total sampling the entire Employee Relations, amounting to 30 respondents.

According to the research and discussion to prove that hypothesis (Ho) is rejected or there is no organizational communication climate influence on the performance of Employee Relations and the Provincial Government of DIY (Ha) accepted that there are organizational communication climate influence on the performance of provincial government employees DIY PR or no correlation between the climate of the organization's communication DIY PR provincial government employee performance. The correlation table based on the guidelines Guilford, influence or correlation between the Climate Communications Employee Relations Organisation Performance Against Provincial Government of DIY can be seen from the correlation coefficient value of 0.378 sebasar located in the interval 0.20 to 0.40 are included in the category of low relationship.

Keywords: Organizational Climate and performance of employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena dalam mempelajari komunikasi organisasi yaitu untuk memperbaiki organisasi. Selain itu komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan organisasi, suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara internalnya harmonis. Komunikasi juga sangat berguna untuk kelangsungan suatu organisasi, dengan adanya studi komunikasi ini organisasi bisa memanajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain.

Organisasi merupakan sistem yang terbuka, dinamis, menciptakan komunikasi dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena menciptakan dan tukar menukar pesan ini berjalan terus menerus dan tidak ada hentinya maka dirumuskan suatu proses yang dapat dirumuskan sebagai suatu kerja sama berdasarkan suatu pembagian tugas untuk mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai.

Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya iklim komunikasi yang dapat menghubungkan, mengatur dan membina lingkungan organisasi itu menyangkut struktur dan fungsi organisasi, dalam suatu hubungan antara anggotanya, proses informasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi tersebut. Di situlah peran iklim komunikasi organisasi berfungsi

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

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

Komunikasi organisasi dalam lingkungan pekerjaan terdapat bentuk komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal yaitu komunikasi yang terjadi atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau sesama pegawai. Komunikasi organisasi juga mengandung unsur penting dalam manajemen lingkungan kerja seperti diantaranya, komunikasi untuk pembuatan keputusan, berupa komunikasi kelompok kecil atau besar, sistem kepemimpinan, pengelolaan konflik, pengembangan organisasi serta kepuasan kerja di antara seluruh pegawai.

Lebih spesifik peneliti berminat melakukan penelitian komunikasi organisasi serta lebih khusus dapat mengetahui proses iklim komunikasi organisasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang terdapat di lingkungan Humas Pemerintah Provinsi DIY, dilandasi oleh identifikasi masalah tentang iklim komunikasi organisasi pada Humas Pemprov DIY yaitu di dalamnya terdapat birokrasi (sistem kontrol dalam organisasi) yang cukup kompleks tetapi terstruktur dalam unit pembagian tugasnya yang terdiri dari sub bagian PDM (Publikasi, Dokumentasi dan Media Massa) dan HAL (Hubungan Antar Lembaga) sehingga dapat terlihat jelas aktifitas kerja yang kebanyakan pada banyak lingkungan kerja mengalami kendala-kendala sehingga kadang kurang kordinasi dalam pengorganisasian tugas, pesan atau informasi yang tengah menjadi kebutuhan semua lini pegawai dan kadang kala tidak berjalan efektif dan efisien, keadaan tersebut bisa menjadi terbiasa dan berlangsung lama sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti contoh apabila ada komunikasi yang tidak efektif antara bawahan dengan atasan maka akan tercipta iklim yang tidak kondusif dan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu pergantian pimpinan di Humas Pemprov DIY juga sangat mempengaruhi suasana atau iklim di kantor dengan pimpinan yang baru pegawai harus bisa menyesuaikan kondisi baik dalam bersikap dan berkomunikasi dan tentunya yang berkaitan dengan pekerjaan, karena pimpinan adalah ujung tombak majunya suatu organisasi tetapi yang tidak kalah penting adalah peran pegawai bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana, dan

pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Maka antara pimpinan dan pegawai ada keterikatan yang sangat erat dan saling menunjang dan diharapkan untuk kemajuan organisasi Humas Pemerintah Provinsi DIY.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa bahwa proses komunikasi serta terciptanya iklim komunikasi organisasi yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim komunikasi harusnya diperhatikan karena, di pihak lain, iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi (suatu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi dengan iklim organisasi dalam arti, iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Pace & Faules, 2001:147).

Proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan iklim komunikasi organisasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting dalam menghidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi. Iklim komunikasi yang kuat dan positif akan menghasilkan kerja yang positif juga. Kinerja yang positif juga diterangkan dalam al-qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَدِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

"Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib & yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yg telah kamu kerjakan."
(QS. At-Taubah : 105).

Berdasarkan ayat di atas dapat dikatakan bahwa konsep bekerja dalam Islam menurut Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sbb : *"Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu"*, keterangan tafsir di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Dan yang dimaksud ganjaran disini adalah *compensation* bagi yang sudah bekerja dengan baik. (www.babinrohis-nakertrans.org/artikel/konsep-bekerja-dalam-islam).

Berdasarkan uraian di atas yang terjadi dalam Humas Pemprov DIY tersebut serta ditunjang pentingnya penelitian tentang iklim komunikasi dalam sebuah organisasi, maka dalam penelitian ini peneliti akan mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY)"**.

B. Perumusan Masalah

Dari permasalahan yang sudah diungkapkan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari atau menemukan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY dan peneliti berharap penelitian ini dapat memberi masukan bagi pegawai Humas Pemprov DIY.

2. Manfaat

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

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan bagi peneliti yang akan datang sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam penelitiannya agar dapat lebih baik dari penelitian yang telah ada sebelumnya.

b. Bagi Instansi Humas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Humas Pemerintah Provinsi DIY untuk memperhatikan iklim komunikasi organisasi dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang baik.

c. Bagi Akademisi

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

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian tentang komunikasi organisasi telah banyak dilakukan, sebagai rujukan dalam pembuatan skripsi ini adalah yang pertama Laporan Penelitian Kelompok Lembaga Penelitian UIN Sunan Kalijaga tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga“ karya dosen-dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2011) yaitu Sulistyaningsih, S.Sos, M.Si, Ambar Sari Dewi, S.Sos, Msi, Yani Tri Wijayanti, S.Sos, M.Si. Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan menggunakan sampel *proportional random sampling* dengan populasi yang sudah diketahui jumlahnya 498 orang sedangkan untuk mengetahui ukuran sampelnya dengan presisi yang ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% maka setelah dihitung menggunakan rumus Yamane menjadi 222 responden maka r tabel untuk N= 0,131 maka koefisien korelasinya adalah 0,619 lebih besar dari pada pada r tabel 0,131 dan hasil dari penelitian di atas terjadi hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan budaya organisasi. Sedangkan perbedaanya dari penelitian di atas adalah peneliti

menggunakan total sampling dengan populasi 30 pegawai dan sampel yang akan digunakan juga semua pegawai yang berjumlah 30 maka diperoleh r tabel untuk $N=0,349$ maka koefisien korelasinya adalah 0,378 lebih besar dari pada pada r tabel 0,349 dan hasil dari penelitian peneliti terjadi hubungan yang rendah antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Humas Pemprov DIY, selain itu yang membedakan dari penelitian ini adalah variabel X, peneliti variabel X-nya adalah Iklim Komunikasi Organisasi sedangkan penelitian di atas variabel X-nya adalah Budaya Organisasi adapun persamanya yaitu di variabel Y sama-sama meneliti kinerja karyawan atau pegawai.

Sebagai rujukan yang kedua dalam penelitian ini adalah skripsi yang berjudul “Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi pada Club Motor Yamaha Mio Surabaya)” karya Anton Syuhada Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Komunikasi Surabaya (2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anton adalah lebih banyak mendeskripsikan tentang masalah yang dihadapi perusahaan. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori iklim komunikasi organisasi yang merupakan situasi dalam lingkungan kerja disuatu organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang memiliki iklim komunikasi organisasi yang baik dapat digunakan sebagai indikasi bahwa perusahaan tersebut memiliki citra yang baik.

Persamaan penelitian dalam skripsi tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yakni sama-sama meneliti tentang iklim komunikasi organisasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota MAS (*Mio Association*

Surabaya) sedangkan peneliti semua pegawai Humas Pemprov DIY, teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *likert*. Sedangkan perbedaannya adalah pada obyek penelitian Anton menggunakan studi deskriptif seangkan peneliti studi kuantitatif. Dibandingkan dengan penelitian dalam skripsi tersebut, keunggulan dari penelitian yang akan peneliti lakukan adalah spesifikasi dari indikator-indikatornya jelas variabel independen atau X yaitu iklim komunikasi organisasi sedangkan dependen atau Y adalah kinerja pegawai Humas Pemprov DIY.

Sebagai rujukan yang ketiga adalah skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Produktifitas Kerja di “CV GRAHA ILMU” Yogyakarta (Penelitian Survey pada Karyawan “CV GRAHA ILMU” Yogyakarta)” karya Yesrin Selfiana Kadoena Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik dari Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Yogyakarta (2011). Dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai dasar dalam peneliti ini adalah teori hubungan manusia karya Elton Mayo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV GRAHA ILMU Yogyakarta. Sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 41 responden. Teknik sampling yang digunakan untuk mengambil sampel adalah tehnik *sampling random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara random atau acak dari semua populasi.

Sedangkan perbedaan dari peneliti adalah pada penelitian Yesrin menggunakan landasan teori karya Elton Mayo sedangkan peneliti menggunakan

teorinya Falcione dalam Pace dan Faules untuk iklim komunikasi organisasi dan Bernardi dan Russel untuk kinerja, sampel yang digunakan Yesrin menggunakan rumus Slovin sedangkan peneliti menggunakan total sampling atau keseluruhan pegawai Humas Pemprov DIY yang berjumlah 30 orang. Persamaanya adalah pada variabel X-nya yaitu iklim komunikasi organisasi dan jenis penelitian yaitu sama-sama kuantitatif.

E. Landasan Teori

1. Organisasi

Proses interaksi dan kerjasama yang perlahan-lahan terus berkembang sehingga terbentuklah wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Sedangkan definisi organisasi menurut Liliweri (2004:1) adalah sebagai sebuah sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga merupakan kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan, atau kelompok yang sepakat untuk memenuhi seperangkat norma-norma.

Robbins dalam Liliweri (2004:11) mengatakan, organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistematis antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antar sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama.

2. Komunikasi Organisasi

Organisasi tidak mungkin ada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya. Pimpinan tidak dapat menerima informasi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi (Davis dan Newstrom, 2004:151) untuk itu komunikasi organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan komunikasi organisasi menurut Gholdaber dalam (Arni 1995:67) didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah. Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace dan Faules, 2001:32) salah satu tantangan terbesar komunikasi organisasi adalah proses yang berkaitan dengan jaringan komunikasi. Jaringan

komunikasi dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi.

Yang pada gilirannya akan berpengaruh pada aliran informasi

3. Iklim Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. menurut Davis dan Hewstrom (2004:21), “Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan disuatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.” Menurut definisi di atas dapat dilihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktifitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Payne dan Pugh dalam Arni (1995:82-83) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

4. Iklim Komunikasi

Menurut Arni (1995:85) ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi

mengarahkan pada perkembangan iklim, di antaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Iklim komunikasi menurut Denis dalam Arni (1995:86) adalah iklim komunikasi sebagai kualitas pengalaman yang bersifat obyektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi.

5. Iklim Komunikasi Organisasi

Mengungkapkan istilah iklim disini merupakan kiasan (metafora), fase iklim komunikasi organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik. Sama seperti cuaca membentuk iklim fisik untuk suatu kawasan, sedangkan cara orang berinteraksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim komunikasi, maksudnya yaitu sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi.

Falcione dalam Pace dan Faules (2001:149) menyatakan bahwa, “iklim komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan

dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antar sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atau sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi”.

Untuk menganalisis iklim komunikasi disuatu organisasi, Pace dan Faules (2005:159-160) mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu :

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

dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

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

6. Kinerja

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. menurut Sutrisno (2004:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Mahsun (2006:25) adalah gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *Strategic Planning* suatu organisasi.

Pengertian lain tentang kinerja menurut Milner (1990) dalam bukunya Sutrisno (2004:170) adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumberdaya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi dapat dinilai secara obyektif.

Pada prinsipnya kinerja uni-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:179-180), mengajukan enam poin penilaian kinerja yaitu :

- a. *Quality* (Kualitas kerja), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- b. *Quantity* (Kuantitas kerja), merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memerhatikan kordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost efektivness* (efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisai (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervisor* (Perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

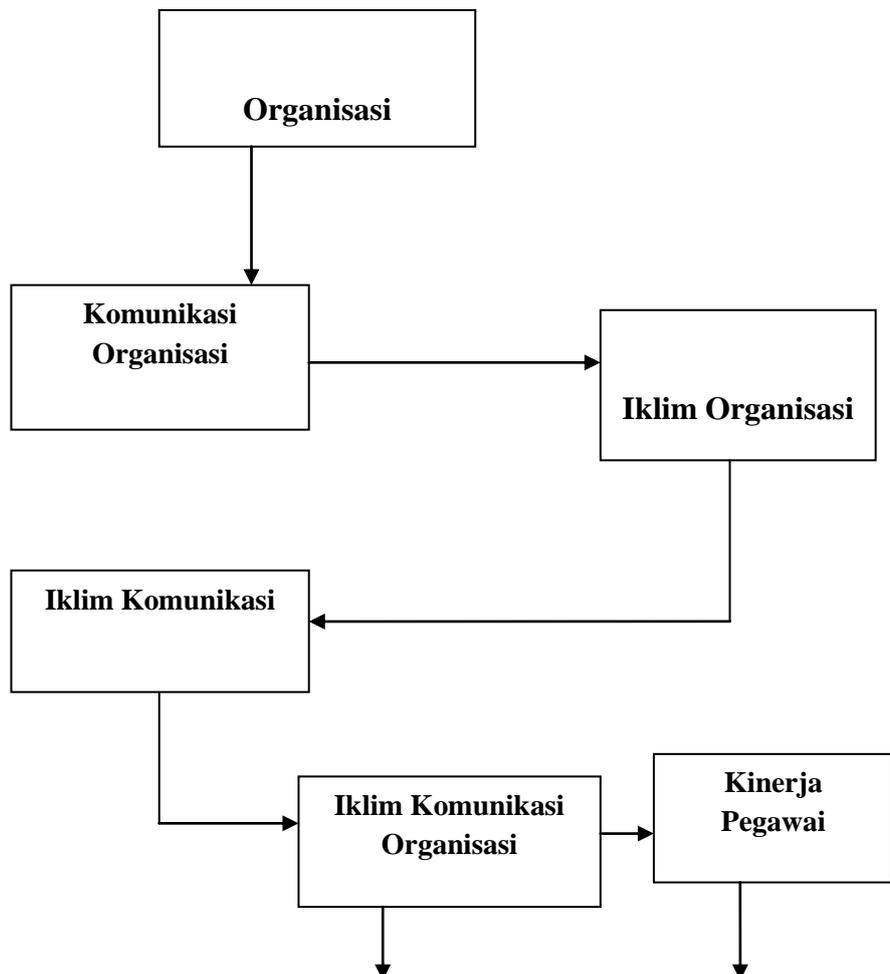
f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

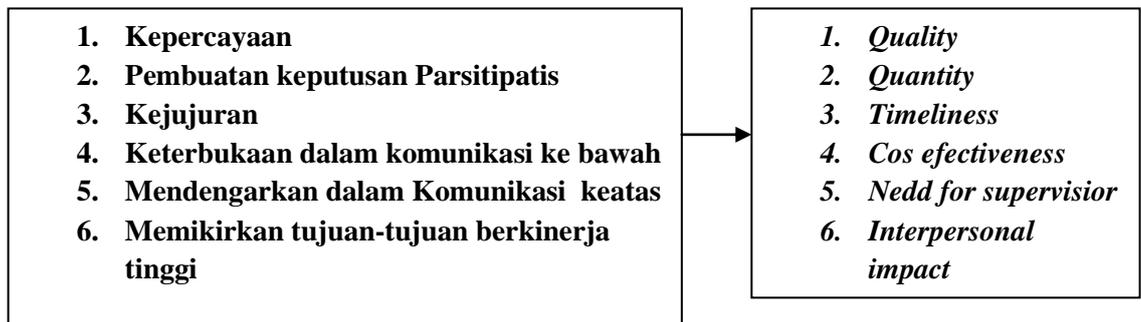
F. Kerangka Berfikir

Berikut adalah gambar dari kerangka berfikir peneliti:

Gambar 1

Kerangka Berfikir Peneliti





Sumber Olahan Peneliti

Dari alur gambar di atas menunjukkan organisasi menempati kolom paling atas, organisasi menurut Liliweri (2004:1) adalah sebagai sebuah sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tujuan tertentu. kemudian menurunkan komunikasi organisasi menurut Gholdaber dalam (Arni 1995:67) didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah

Dari komunikasi organisasi menurunkan iklim organisasi Payne dan Pugh dalam Arni (1995:82-83) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Ada hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh

bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi

Dari iklim komunikasi menurunkan Iklim komunikasi organisasi, Pace dan Faules (2005:159-160) mengemukakan indikator-indikator dari iklim komunikasi organisasi, yaitu : 1) Kepercayaan, 2) Pembuatan keputusan bersama, 3) Kejujuran, 4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Dalam penelitian ini iklim komunikasi organisasi adalah faktor yang mempengaruhi sedangkan yang terpengaruh adalah kinerja pegawai. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:179-180), mengajukan enam poin penilaian kinerja yaitu :1) *Quality*, 2) *Quantity*, 3) *Timeliness*, 4) *Cost efektivness*, 5) *Need for supervisor*, 6) *Interpersonal impact*.

G. Hipotesis

Menurut Kriyantono (2006:28) yang didasarkan pada pernyataan Champion hipotesis merupakan pernyataan yang menjembatani dunia teori dan dunia empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha : Terdapat besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY.
2. Ho : Tidak terdapat besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja Pegawai Humas Pemprov DIY.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* dan analisis korelasional. Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1995:3).

Korelasional adalah teknik analisis yang digunakan untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi, Metode ini adalah adanya usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi (Umar, 2002:45).

Sedangkan metode *survey* dengan tehnik korelasional adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan peristiwa yang telah atau sedang terjadi. Di dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk melihat seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY.

2. Variabel Penelitian

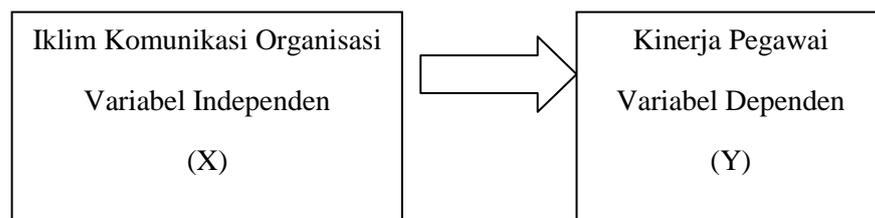
Penelitian ini meneliti tentang dua variabel yaitu iklim komunikasi organisasi sebagai variabel independen (variabel X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel Y). Kedua variabel inilah yang akan menjadi fokus peneliti.

Berdasarkan hal tersebut terdapat dua konsep utama yang memerlukan penjelasan dan akan diukur melalui variabel-variabel penelitian yang didasarkan pada teori yang melandasinya. Konsep tersebut adalah iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.

Seperti diungkapkan di atas maka yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai, artinya bahwa yang diteliti yaitu pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, berikut gambar variabel penelitian:

Gambar 2

Variabel penelitian X dengan Y



Sumber Olahan Peneliti

3. Definisi Konsep

Konsep merupakan bentuk abstraksi dari suatu penelitian. Konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial (Singarimbun 2005:33). Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

1) Iklim Komunikasi Organisasi

Untuk menganalisis iklim komunikasi disuatu organisasi, Pace dan Faules (2005:159-160) mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut, yaitu :

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

mengkordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.

- 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, personil disemua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di semua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dalam fikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.
- 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, personel disemua tingkat di semua organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

2) Kinerja Pegawai

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:179-180), mengajukan enam poin penilaian kinerja yaitu :

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

- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tepat yang dikehendaki, dengan memerhatikan kordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisai (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervisor* (Perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkatan sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

4. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian merupakan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel pengaruh (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi, indikatornya:

1) Kepercayaan

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

2) Pembuatan keputusan partisipatif

- a) Pimpinan memberikan kesempatan kepada staf untuk memberikan saran sebelum mengambil keputusan.
- b) Staf sering memberikan ide dan saran dalam memecahkan persoalan mengenai pekerjaan yang dihadapi pimpinan.
- c) Sesama staf berdiskusi tentang rencana keputusan dari pimpinan yang berhubungan dengan staf.

3) Kejujuran

- a) Pimpinan mengatakan sebenarnya dengan para staf mengenai laporan pertanggung jawaban tahunan.
- b) Pimpinan berterus terang mengemukakan pikirannya pada staf.

c) Staf merasa bebas dan tidak sungkan untuk tidak menyetujui pendapat dan tindakan pimpinan.

4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

a) Pimpinan memberitahukan tentang pekerjaan staf yang belum benar.

b) Pimpinan selalu memberitahukan informasi dari luar mengenai instansi (humas).

c) Pimpinan menyediakan alat untuk memudahkan informasi instansi sampai pada karyawan (*news letter*, buket, dan lain-lain).

5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

a) Staf secara terbuka menceritakan kendala pekerjaan dengan pimpinan.

b) Pimpinan bersedia mendengarkan keluhan staf mengenai instansi.

c) Pimpinan menganggap penting informasi pekerjaan dari staf.

6) Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi

a) Pimpinan mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (efektif dan efisiensi kerja).

b) Staf bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

- c) Untuk hasil yang lebih sempurna pimpinan melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan staf.

b. Variabel terpengaruh (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, indikatornya:

1) *Quality*

- a) Staf terbuka pada pengetahuan-pengetahuan baru seperti mengikuti pelatihan, kursus dan lain-lain, untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang pekerjaan.
- b) Staf melakukan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.

2) *Quantity*

- a) Staf melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan *deadline* yang sudah ditentukan instansi.
- b) Staf bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau pekerjaan tambahan sesuai target.

3) *Timeliness*

- a) Staf menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan tepat waktu.
- b) Staf selalu datang dan pulang tepat waktu.

4) *Cost effectiveness*

- a) Staf tetap bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja kurang maksimal.

b) Staf menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.

5) *Need for supervisor*

a) Staf sadar dengan pekerjaan, tanpa diingatkan oleh pimpinan.

b) Pekerjaan yang dilakukan staf dikontrol oleh pimpinan.

c) *Interpersonal impact*

a) Staf melakukan klarifikasi apabila ada berita yang salah mengenai instansi (Humas).

b) Staf dapat bekerja sama dalam tim dengan baik sesuai dengan timnya yaitu tim PDM dan tim HAL.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Kantor Gubernur Kompleks Kepatihan Danurejan Jl. Malioboro Yogyakarta bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY.

6. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008:90).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Humas Pemprov DIY yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagai atau wakil yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Arikunto, 1998:117).

Teknik sampel yang digunakan adalah tehnik total sampling, di mana semua populasi digunakan menjadi sampel yaitu yang berjumlah 30 orang.

7. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua macam teknik pengumpulan data yaitu:

a. Kuesioner

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiono, 2008:1942). Responden akan diberikan angket kemudian diminta untuk menjawab pertanyaan yang ada.

b. Studi Pustaka atau Dokumen

Studi pustaka atau dokumen yang didapatkan dari mempelajari buku-buku dan dokumen Humas Pemprov DIY.

8. Validitas dan Uji Rehabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Santosa, 2005: 248). Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Adapun rumusnya yaitu:

$$r_{ix} = \frac{n \cdot (\sum ix) - (\sum i) \cdot (\sum x)}{\sqrt{\{n \cdot \sum i^2 - (\sum i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{ix} = koefisien korelasi item-total
- i = skor item
- x = skor total
- n = banyaknya subjek

Syarat bahwa pernyataan valid adalah:

- 1) Ada korelasi positif antara skor item dengan skor total.
- 2) Nilai r hitung $>$ r tabel dan P maksimum 0,05.

Item-item yang tidak memenuhi kedua syarat tersebut atau hanya memenuhi satu syarat saja dinyatakan tidak valid atau gugur.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki

tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap (Santosa, 2005: 249). Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Sebuah faktor dinyatakan reliabel atau handal jika koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6. Sebagaimana uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan *software SPSS 16 for Windows*.

Rumus reliabilitas dengan metode *Alpha* adalah: (Priyatno, 2008: 25)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

- a. Keterangan:
- b. r_{11} = Reliabilitas instrumen
- c. k = Banyaknya butir pertanyaan
- d. $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- e. σ_1^2 = Banyaknya subjek

9. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu metode analisis data yang menggunakan pengukuran dan pembuktian-pembuktian khususnya pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan metode statistik (Singarimbun, 1995:263). Dalam penelitian analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan utama atau pengujian hipotesis adalah *Pearson's Correlation (Product Moment)*, berikut adalah rumusnya:

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

Dimana :

r = Pearson r correlation coefficient

N = jumlah sampel

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Pearson's Correlation (product moment)*. Rumus statistik ini digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi atau derajat kekuatan hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel/data/skala interval dengan interval lainnya.

10. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang digunakan Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Cara pengukuran adalah dengan memberikan pernyataan yang dimana sudah diberi jawaban yang setiap jawaban memiliki bobot tersendiri.

Skala *Likert* dengan jawaban alternatif yaitu sangat setuju (nilai 5) setuju (nilai 4) netral (nilai 3) tidak setuju (nilai 2) sangat tidak setuju (nilai 1).

Berikut adalah tabel dari skala *likert*:

- Sangat Setuju (SS) bernilai 5
- Setuju (S) bernilai 4
- Ragu-Ragu (RR) bernilai 3
- Tidak Setuju (TS) bernilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Bagian Humas Pemerintah Provinsi DIY), bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemerintah Provinsi DIY?.

Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut. Koefisien korelasi sebesar 0,378 lebih besar dari r table 0,349. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai sig. 0,39 lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0,05 ($0,39 > 0,05$). Dapat diartikan bahwa ada korelasi atau hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Menurut hasil penelitian dan pembahasan membuktikan bahwa hipotesis (H_0) ditolak atau tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja Pegawai Humas Pemprov DIY dan (H_a) diterima yaitu terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY atau adanya korelasi antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemprov DIY.

Berdasarkan pedoman tabel Korelasi Guilford, Pengaruh atau korelasi antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Humas Pemerintah Provinsi DIY dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,378 yang berada pada interval 0,20 – 0,40 termasuk dalam katagori

hubungan rendah tetapi, 0,022 hampir memasuki Hubungan cukup berarti jadi kesimpulannya bahwa secara umum situasi atau suasana kerja di Humas Pemerintah Provinsi DIY cukup mendukung keberadaan teori iklim komunikasi organisasi bahwa terciptanya iklim komunikasi yang kondusif dalam suatu instansi dapat memotivasi kinerja yang lebih baik.

Dari faktor iklim komunikasi organisasi dapat diperoleh gambaran bahwa karyawan cukup memberikan kesan yang lumayan positif pada keseluruhan faktor yang membentuk iklim komunikasi dalam organisasi tersebut adalah adanya saling percaya antara pimpinan dengan staf dan sebaliknya, serta antara staf dengan staf. Pimpinan menaruh kepercayaan penuh pada stafnya untuk melakukan inovasi apa saja, asalkan itu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pimpinan tidak selalu mendekte stafnya untuk melakukan suatu pekerjaan dan staf juga menaruh kepercayaan pada pimpinannya bahwa pimpinan memiliki komitmen kerja yang baik untuk memajukan Humas Pemprov DIY.

Faktor pemberian kesempatan pada semua staf untuk memberikan saran dalam pengambilan sebuah keputusan yang mufakat juga bisa dilandasi dari suasana dikantor yang diliputi kejujuran dan adanya keterbukaan dalam komunikasi kebawah, yang berarti instansi memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan Humas Pemprov DIY dan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh staf. Mendengarkan dalam komunikasi keatas yang berarti pimpinan bersikap terbuka pada kritikan-kritikan dari stafnya, serta adanya

faktor berkinerja tinggi, yang menunjukkan bahwa setiap staf Humas Pemprov DIY memiliki komitmen yang sama untuk memajukan instansi dan dan menghasilkan prestasi yang sebanyak-banyaknya.

Iklim yang kondusif dalam suatu instansi dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik. Ada lima faktor yang muncul akibat dari terciptanya iklim komunikasi organisasi yang kondusif yaitu *quality* (Kualitas kerja), dalam artian staf lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka serta terbuka pada pengetahuan-pengetahuan yang baru mengenai pekerjaan mereka.

Faktor *quantity* (Kuantitas kerja) dalam artian staf disiplin dalam pekerjaannya yakni melaksanakan pekerjaan secara rutin yang diselesaikan berdasarkan *dateline* yang sudah ditentukan dan direncanakan walaupun terkadang waktu yang seharusnya untuk *off* bekerja malah para staf Humas dituntut untuk liputan malam atau menyelesaikan *dateline* buletin *Jogjawara*. Untuk itu di Humas Pemprov DIY semua pekerjaan harus diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan selain didesak keadaan para staf Humas juga berkomitmen untuk sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan sesuai *dateline*. Faktor yang selanjutnya adalah *timeliness* (ketepatan waktu) dalam artian staf selalu berusaha melaksanakan tugas sesuai jadwal serta menyelesaikan tugas tepat waktu.

Faktor yang lain yaitu *cost effectiveness* (efektivitas biaya) karena staf mempunyai orientasi pekerjaan yang baik jadi walaupun anggaran dari

provinsi dirasa masih kurang maka staf berusaha mengefektifkan anggaran serta menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Faktor yang selanjutnya yaitu *need for supervisor* dalam artian staf memberikan kepercayaan kepada staf untuk menjalankan tugas yang diembannya tetapi pimpinan juga tetap mengontrol, memeriksa dan mengawasi pekerjaan di Humas Pemprov DIY. Kemudian faktor yang terakhir *interpersonal impact* adalah staf bisa bergaul dengan efektif sehingga tercipta kerja sama yang baik antar sesama staf. Faktor lain yang mendukung terciptanya penilaian tentang iklim yang baik di Humas Pemprov DIY adalah karena rata-rata staf sudah bekerja lama di Humas Pemprov DIY sehingga saling mengenal dengan baik dan juga mengerti dengan tugas yang harus dikerjakan, walaupun ada beberapa staf yang punya masalah pribadi tetapi secara keseluruhan hubungannya baik.

B. Saran

1. Melihat dari hasil penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Humas Pemerintah Provinsi DIY mempunyai hubungan yang rendah tetapi hampir mendekati cukup berarti maka saran peneliti agar meningkatkan iklim yang cukup kondusif tersebut agar menciptakan kinerja yang baik.
2. Melakukan pengukuran iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai secara berkala setiap terjadi pergantian pimpinan, ada staf baru serta ketika membuat kebijakan baru karena pengaruh pergantian pimpinan atau

staf pastinya akan mempengaruhi suasana komunikasi dalam instansi terutama setiap pergantian pimpinan, staf harus membangun kepercayaan lagi terhadap pimpinan baru, staf harus mengenal pola pikir pimpinan dan sebagainya.

3. Bagi peneliti lain, diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain atau wilayah yang lebih luas sehingga hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahnya, diterjemahkan Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an Jakarta: Komplek Percetakan Al-Qur'an Al-Karim.
- Alo, Liliweri. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Mandar Maju: Bandung, 2004.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- Davis, Keith & John W Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Jalaluddin, Rakhmat. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1998.
- Kriyantono, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Mahsun, Muhammad, *Pengukuran Kinerja Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Pondok Pustaka, 2006.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1995.
- Muhammad, Arni. 1995. *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pace Wayne. R and Faules. F Don, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Deddy Mulyana (Editor) Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.
- Panuja, Rendi, *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ridwan, *Skala Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfa Beta, 2005.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2007. *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan MS. EXCEL dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Sulistyo, Joko. 2010. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta. Cakrawala.

Sutrisno, Edi, *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: KENCANA, 2009.

Umar, Hussein, *Metode Riset Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.

Penelitian

Kadoena, Yesrin Selviana, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkat Produktifitas Kerja di "CV GRAHA ILMU" Yogyakarta (Penelitian Survey pada Karyawan "CV GRAHA ILMU" Yogyakarta)*, Perpustakaan UPN VETERAN Yogyakarta, 2011.

Sulistiyarningsih, dkk., *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Laboratorium Sosiologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.

Syuhadi, Anton, *Iklim Komunikasi Organisasi (Study Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi Pada Club Motor Yamaha Mio)*, Perpustakaan UPN VETERAN Jawa Timur, 2010.

Internet

www.babinrohis-nakertrans.org/artikel.../konsep-bekerja-dalam-islam

imamu.staff.uui.ac.id/konsep-komunikasi-dalam-al-qur'a/

Hasil Korelasi Variabel X dan Variabel Y

Correlations

		x	y
x	Pearson Correlation	1	.378 [*]
	Sig. (2-tailed)		.039
	N	30	30
y	Pearson Correlation	.378 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.039	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Data Frekuensi dan Persen

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	11	36.7	36.7	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	53.3	53.3	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	18	60.0	60.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	12	40.0	40.0	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	22	73.3	73.3	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	19	63.3	63.3	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	3	10.0	10.0	13.3
	4	15	50.0	50.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	15	50.0	50.0	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	3	10.0	10.0	26.7
	4	12	40.0	40.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	17	56.7	56.7	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	19	63.3	63.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	14	46.7	46.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	2	6.7	6.7	10.0
	4	19	63.3	63.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	16	53.3	53.3	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	15	50.0	50.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	16	53.3	53.3	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	66.7	66.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	15	50.0	50.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	12	40.0	40.0	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	18	60.0	60.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	26	86.7	86.7	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	20	66.7	66.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	21	70.0	70.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	3	10.0	10.0	13.3
	4	20	66.7	66.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	5	16.7	16.7	20.0
	4	18	60.0	60.0	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	22	73.3	73.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	66.7	66.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Q28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	73.3	75.9	75.9
	5	7	23.3	24.1	100.0
	Total	29	96.7	100.0	
Missing	System	1	3.3		
	Total	30	100.0		

Q29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	21	70.0	70.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Data Pernyataan

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Total	
5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	123	
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	125	
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	124	
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	124	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	138	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	128	
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	136	
5	4	3	4	3	3	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	121	
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	126	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	125	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	121	
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	138	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	108	
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	115	
4	4	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	123	
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	138
4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	129	
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	137	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	128	
4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	129	
4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	125	

5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	128
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	132
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	131

Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q25	Q27	Q28	Q30	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	4	3	4	4	5	35
3	4	3	3	4	4	5	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4		4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
5	3	4	4	3	3	4	5	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
5	5	4	5	4	2	4	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
5	4	4	5	4	4	5	5	4	40

4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
5	5	4	5	5	4	5	4	4	41

Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q13	Q14	Q15	Q16	Total
4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	5	43
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	51
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	49
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
3	4	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	47
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	54
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	53
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	43
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	54
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	5	47
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	51
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	50
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56

4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	48
4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	4	48
5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	51
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	51
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	53

Mean dan Modus

Statistics

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Total
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Mean	4.57	4.47	4.27	4.47	4.13	3.83	4.20	4.43	3.90	4.37	4.17	4.00	4.13	4.40	4.37	4.37	4.33	4.23	4.47	4.27	4.00	4.07	4.17	4.03	3.97	4.20	4.33	4.24	4.20	4.37	126.80	
Median	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	126.00	
Mode	54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125 ^a	

**Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)**

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x	y
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	50.87	37.73
	Std. Deviation	3.617	3.172
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.108
	Positive	.093	.108
	Negative	-.181	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.993	.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.277	.878
a. Test distribution is Normal.			

Uji Linieritas

Report

y			
x	Mean	N	Std. Deviation
43	34.00	2	2.828
46	35.50	2	3.536
47	36.50	2	2.121
48	40.00	2	.000
49	35.00	1	.
50	38.00	1	.
51	38.17	6	2.041
52	36.50	4	1.000
53	42.50	2	2.121
54	37.60	5	5.273
55	41.00	1	.
56	38.00	1	.
58	40.00	1	.
Total	37.73	30	3.172

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	127.333	12	10.611	1.096	.420
		Linearity	41.793	1	41.793	4.318	.053
		Deviation from Linearity	85.540	11	7.776	.803	.637
	Within Groups		164.533	17	9.678		
Total		291.867	29				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
y * x	.378	.143	.661	.436

Uji Reliabilitas

Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	12

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9

UJI RELIABILITAS Y

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	9