

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Deskriptif Kuantitatif pada Resto Koki Joni di Yogyakarta)



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

Disusun Oleh:

Wenda Ayuningtyas

NIM 14730019

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

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Wenda Ayuningtyas

NIM : 14730019

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Advertising

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

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

Sleman, 5 April 2021



Wenda Ayuningtyas

NIM: 14730019



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



Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272 Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

NOTA DINAS PEMBIMBING
FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

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

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Wenda Ayuningtyas
NIM : 14730019
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul :

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Deskriptif Kuantitatif pada Resto Koki Joni Yogyakarta)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqsyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 5 April 2021

Pembimbing

Fajar Iqbal, M.Si

NIP :19730701 201101 1 002



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-355/Un.02/DSH/PP.00.9/05/2021

Tugas Akhir dengan judul : IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Deskriptif Kuantitatif pada Resto Koki Joni di Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WENDA AYUNINGTYAS
Nomor Induk Mahasiswa : 14730019
Telah diujikan pada : Kamis, 15 April 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Fajar Iqbal, S.Sos., M.Si
SIGNED

Valid ID: 608a73db5fb2d



Penguji I

Niken Puspitasari, S.IP., M.A.
SIGNED

Valid ID: 608a8a6244865



Penguji II

Fatma Dian Pratiwi, S.Sos M. Si.
SIGNED

Valid ID: 6091072f9c8f5



Yogyakarta, 15 April 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6093f6d3c14b2

MOTTO

“ Success is not final, failure is not fatal.

It’s the courage to continue that counts”

(Winston Churchill)

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan segala nikmat yang tak terkira. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. yang senantiasa menerangi umat di dunia dan di akhirat.

Proses dalam menyusun skripsi ini tidaklah berjalan lancar apabila tidak melibatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan rasa syukur yang tak terkira peneliti mengucapkan rasa terima kasih ini kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M.S.i selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Rama Kertamukti, S.Sos. M.Sn., selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr Iswandi Syahputra, S.Ag, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak Fajar Iqbal S.Sos, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Kepada Ibu Niken Puspitasari, S.IP, M.A. dan Ibu Fatma Dian Pratiwi S.Sos, M.Si selaku penguji skripsi.
6. Segenap Dosen Prodi Ilmu Komunikasi, staf Prodi dan staf TU.
7. Kepada Ibu saya tercinta Endan Suprapti, kedua kakak Nanda Octavianto dan Dinda Adestiana. Serta mendiang akung dan uti.

8. Manajemen Koki Joni, Kak Sipo dan Mas Brian dan segenap karyawan Koki Joni.
9. Kepada teman teman saya yang telah membantu saya dalam menyusun penelitian ini dalam bentuk dukungan, doa atau apapun.
10. Kepada Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penelitian skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak tersebut semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah SWT, dan mendapatkan limpahan rahmat yang berlipat dari-Nya, amin.

Sleman, 1 April 2021

Peneliti

Wenda Ayuningtyas
14730019

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<i>ABSTRACT</i>.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Landasan Teori.....	14
1. Komunikasi Organisasi.....	14
2. Teori Hubungan Manusia dan Keterbatasan Teori Hubungan Manusia	15
3. Iklim Komunikasi Organisasi.....	16

4. Kinerja Pegawai.....	20
F. Kerangka Pemikiran.....	23
G. Hipotesis.....	26
H. Metode Penelitian.....	26
1. Jenis Penelitian.....	26
2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3. Populasi dan Sampel.....	34
4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	35
6. Analisis Data.....	37
BAB II GAMBARAN UMUM.....	41
A. Perkembangan Perusahaan.....	41
B. Bidang Usaha.....	42
C. Lokasi Resto Koki Joni.....	43
D. Struktur Organisasi Resto Koki Joni.....	43
E. Gambaran Produk Resto Koki Joni.....	47
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Analisis Penelitian.....	48
B. Analisis Karakteristik Responden.....	48
1. Jenis Kelamin.....	48
2. Usia Responden.....	49
3. Divisi Kerja.....	50
4. Lama Kerja.....	51

C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	55
D. Uji Asumsi.....	56
1. Uji Normalitas.....	56
2. Uji Linieritas.....	57
E. Penyebaran Data Per Variabel.....	59
1. Variabel Bebas Iklim Komunikasi Organisasi.....	59
2. Variabel Terikat Kinerja Pegawai.....	71
F. Analisis Penelitian.....	82
G. Pembahasan.....	85
BAB IV PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tinjauan Pustaka.....	12
Tabel 2. Definisi Operasional Penelitian.....	30
Tabel 3. Jenis Kelamin Responden.....	49
Tabel 4. Usia Responden.....	49
Tabel 5. Divisi Kerja.....	50
Tabel 6. Lama Kerja.....	51
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel X.....	53
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Y.....	54
Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel X.....	55
Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel Y.....	55
Tabel 11. Uji Normalitas.....	57
Tabel 12. Uji Linieritas.....	58
Tabel 13. Semua pegawai memberikan kepercayaan yang sama ketika memberikan saran keputusan bersama pada pemecahan permasalahan.....	59
Tabel 14. Pemilik mengajak diskusi antar penanggung jawab di setiap bagian.....	60
Tabel 15. Pegawai diberikan hak untuk memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai dengan sub bagiannya.....	61
Tabel 16. Sesama pegawai bekerjasama dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah.....	62
Tabel 17. Pemilik berterus terang mengemukakan pikirannya kepada pegawainya.....	63

Tabel 18. Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan pendapatnya ketika tidak meyetujui pendapat.....	64
Tabel 19. Pemilik memberi peringatan kepada pegawai yang pekerjaannya belum baik.....	65
Tabel 20. Pemilik selalu memberitahukan informasi dari luar mengenai instansi.....	66
Tabel 21. Pegawai terbuka menceritakan kendala pekerjaannya.....	67
Tabel 22. Pemilik menganggap pentingnya informasi yang diberikan dari pegawainya.....	68
Tabel 23. Pemimpin mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (efektif dan efisien kerja)	69
Tabel 24. Pegawai bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pemikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.....	70
Tabel 25. Untuk hasil yang lebih sempurna pemilik melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan pegawainya.....	71
Tabel 26. Pegawai resto harus menjalankan tugas sesuai kewenangan serta norma, peraturan, etika dan sosial.....	72
Tabel 27. Setiap pegawai selalu berfikir menemukan cara inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketika menghadapi masalah.....	73
Tabel 28. Pegawai melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan perusahaan.....	74
Tabel 29. Pegawai bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau tambahan sesuai kebutuhan.....	75

Tabel 30. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan tepat waktu.....	76
Tabel 31. Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu.....	77
Tabel 32. Pegawai tetap bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja tidak berfungsi dengan baik.....	78
Tabel 33. Pegawai menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan	79
Tabel 34. Pegawai sadar dengan pekerjaan, tanpa diingatkan oleh atasan.....	80
Tabel 35. Pegawai melakukan klarifikasi apabila ada berita yang salah mengenai perusahaan.....	81
Tabel 36. <i>Model Summary</i>	82
Tabel 37. Koefisien Korelasi.....	83
Tabel 38. Uji Korelasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 2. Struktur Organisasi Koki Joni.....	43
Gambar 3. Menu Koki Joni.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Skor Jawaban.....	95
Lampiran 3. Uji Validitas.....	97
Lampiran 4. Uji Reliabilitas.....	101
Lampiran 5. Uji Normalitas.....	102
Lampiran 6. Uji Linieritas.....	103
Lampiran 7. Koefisien Korelasi.....	104

ABSTRACT

This research is called "Climate Communication Organization and its Effect on the Employee Performance (Study Descriptive Quantitative on Restaurant Koki Joni in Yogyakarta)". Koki Joni is an organizational company in the restaurant sector, which is very popular with many groups. Koki Joni serves a variety of pasta and turkey dishes. In this study, the respondents were taken by total sampling method, which was taken from all employees in Koki Joni as many as 30 people.

Based on the background that has been written in this study, the focus of the problem in this study is as follows: "Is there an influence on organizational communication climate and the amount of influence on employee performance at Restaurant Koki Joni?"

The result of this research showed that between climate communication is the organization and the employee performance. This result is obtained from the processed results showing a significance level of 0.0000, this indicates $0.0000 < 0,1$. The results of the hypothesis H_a are accepted. According to R square (r^2) is 0,507 it means effects of climate communication organization against the employee performance as much as 50,7 %.

The value of the influence of communication climate on employee performance at Koki Joni restaurant with $r = 0.712$ and based on the interpretation of r which is at the level of 0.60 - 0.799 shows a strong influence.

Keyword : climate communication organization, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan organisasi dalam bidang restoran di Yogyakarta yang pesat menunjukkan keinginan konsumen sangat beragam. Tidak sedikit restoran yang baru bermunculan dan memperkenalkan keunikan dan ciri khas dari masing-masing restoran. Oleh karena itu pemilik dari bisnis harus bijak dan baik untuk mempertahankan bisnis tersebut.

Dari berbagai jenis organisasi bisnis restoran tentunya menawarkan beberapa keunggulan dan keunikan yang berbeda. Tetapi adanya pasar potensial dalam bidang kuliner tidak menjamin keberhasilan dari bisnis kuliner tersebut. Terbukti dari setiap usaha kuliner yang mendapati usahanya bangkrut. Untuk mengatasi hal tersebut terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan. Misalnya, guna menarik banyak konsumen, sebuah resto harus mengedepankan keunikan, fasilitas yang dapat ditawarkan, pelayanan yang baik juga dapat menentukan bagaimana konsumen dapat mendapat kenyamanan saat di restoran tersebut.

Dalam pelayanan terhadap konsumen tentunya memiliki sejumlah pegawai yang bekerja demi kelangsungan dan keberhasilan bisnis tersebut. Hal yang paling penting dari sebuah bisnis kuliner dapat dilihat dari bagaimana komunikasi dalam organisasi dalam resto tersebut berjalan dengan baik dan agar pesan-pesan mengenai pekerjaan dapat tersampaikan dengan

baik. Selain itu komunikasi sangat berperan penting terhadap kemajuan organisasi, suatu organisasi bisa dikatakan sukses ketika komunikasi antar anggotanya berjalan harmonis.

Komunikasi ini berkaitan dengan norma dan sikap anggota organisasi yang dapat berjalan dengan baik dan efektif dapat menciptakan iklim komunikasi di lingkungan kantor menjadi nyaman dan terbuka antar karyawan. Serta akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan karyawan, motivasi kerja dan lainnya. Iklim komunikasi organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja, melihat iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi suasana hati seseorang, bagaimana seseorang berbicara, kepada siapa seseorang tersebut berbicara, dan mempengaruhi tingkah laku anggota organisasi serta keputusan-keputusan yang akan diambil oleh seorang anggota organisasi.

Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Menurut Katz dan Kahn organisasi adalah sebagai suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya menjadi produk atau servis dari sistem dan mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan. (Arni, 2014:65)

Zelko dan Dance mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam

organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatnya. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya, seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi pembuatan iklan, dan hubungan dengan masyarakat umum. (Arni, 2014:66)

Iklm komunikasi organisasi yang penuh rasa persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi organisasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. (Arni, 2014:85)

Memahami realitas yang terjadi, dalam menjadikan iklim komunikasi organisasi yang baik sekiranya seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap bawahannya agar instansi atau perusahaan tersebut tidak terlihat kaku dan untuk menghindari terciptanya suasana yang serba menakutkan, yang semestinya dapat menciptakan keadaan yang membuat semua pegawai percaya diri, dapat membuktikan kemampuan untuk bekerja secara profesional, meningkatkan antusiasme kerja pegawai, dan menghindarkan diri dari suka menyalahkan pegawai tetapi harus mampu membetulkan (mengoreksi) kesalahan pegawai, dan mampu memberikan semangat kepada pegawai. Seorang pemimpin dinyatakan berhasil ketika pegawainya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa hambatan. Salah satu keberhasilan seorang pegawai ditandai dengan pencapaian kinerja

pegawai yang memuaskan, karena dengan kinerja pegawai yang memuaskan akan membuat pegawai mencapai prestasi kerja yang semakin besar dan tentunya akan saling menguntungkan bagi pegawai dan juga perusahaan itu sendiri.

Pemimpin sudah semestinya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang akan memberikan dampak positif pada totalitas kinerja pegawai. Sebagai seorang pemimpin akan mendapat sorotan banyak terhadap orang sekelilingnya, baik itu dari sikap ataupun perilaku dari seorang pemimpin. Oleh karena itu seorang pemimpin yang mampu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang mampu membawa anggota organisasinya atau setiap pegawai diberikan kepercayaan dan selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, hak dan kebutuhan pegawai dipenuhi. Iklim organisasi itu sendiri diciptakan bukan hanya dari seorang pemimpin saja, melainkan pegawai juga menjadi bagian dalam menciptakan iklim komunikasi yang baik.

Kinerja merupakan suatu pencapaian akhir secara nyata dan sebagai alat ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Swason dan Graudous menjelaskan bahwa dalam system berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu

system bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja. (Sutrisno 2009:173).

Kinerja digunakan sebagai dasar evaluasi dan sistem penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja. Dari beberapa uraian diatas kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil yang telah diperoleh oleh pegawai berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Pada prinsipnya kinerja dalam organisasi di mana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Menurut Bernadin dan Russel, terdapat enam poin dalam penilaian kinerja kerja sebagai berikut : (1) *quality* (kualitas), (2) *quantity* (kuantitas), (3) *timeless* (ketepatan waktu), (4) *cost effectiveness* (efektivitas biaya), (5) *need for supervision* (perlu adanya pengawasan) dan, (6) *interpersonal impact* (menjaga harga diri, nama baik).

Dari jurnal penelitian serupa yang diteliti oleh Dewa Putu Panji Maha Putra dan Yiliani Rachama Putri, Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Resto Ranggong Suset Kabupaten Buleleng Bali”. Memiliki ketertarikan yang sama oleh peneliti memilih restoran yang banyak digemari dan populer. Dengan dasar restoran yang menarik banyak konsumen dan berlokasi di lokasi yang strategis di kawasan wisata, perkuliahan dan padat penduduk menjadi dasar dilakukannya penelitian di Koki Joni Resto.

Koki Joni merupakan perusahaan organisasi di bidang resto, yang sangat digemari banyak kalangan. Koki Joni menyajikan berbagai menu makanan pasta dan kalkun. Dengan letaknya yang strategis di Terban yang merupakan area perkuliahan, dekat pusat kota dan telah memiliki cabang di seturan yang merupakan kawasan padat. Koki Joni sendiri menjadi resto yang cukup digemari semua kalangan khususnya mahasiswa. Pekerjaan yang dilakukan berupa melayani pelanggan yang datang untuk menyajikan makanan.

Menurut informasi yang di dapat dari manager Koki Joni resto, Koki joni merupakan restoran yang populer dengan pengunjung dalam sehari lebih dari 250 konsumen. Koki Joni juga terpilih sebagai salah satu peserta yang berpartisipasi dalam festival kuliner terbesar di Yogyakarta yaitu Festival Pasar Raya Jogjakarta yang ke 3 pada tahun 2018, dan juga Festival Kuliner Pasar Raya 2019. Koki joni juga mendapat penilaian bintang 4,5 dari pengguna dan pengunjung yang meberikan nilai dan ulasan pada Google. Ulasan yang dituliskan juga bermacam, dari saran kritik tentang makanan hingga pelayanannya. Dan dari penilaian pada GrabFood mendapat nilai 4,8/5 dari 420 pemberi nilai yang ada di aplikasi. Koki Joni juga menjadi salah satu menu yang di ulas di salah satu akun foodgram populer jogja yaitu @javafoodie , yang banyak orang menjadikan akun instagram tersebut sebagai rujukan berkuliner.

Melihat lebih dalam lagi dan dilandasi identifikasi masalah iklim komunikasi yang terjadi di Koki Joni Resto, terdapat suatu sistem kontrol

dalam organisasi tersebut yang cukup kompleks dalam unit pembagian tugasnya. Untuk tim dapur dan juga tim pramusaji, dapat terlihat jelas banyak kendala yang dialami sehingga terkadang kurang koordinasi dalam kegiatan penyajian di Koki Joni. Pesan atau informasi yang menjadi kebutuhan semua pegawai kadang kala tidak berjalan dengan baik, keadaan tersebut bisa menjadi terbiasa dan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya yang terjadi di Koki Joni saat pesanan yang terlambat diantar ke konsumen membuat tim dapur dan pramusaji mengalami kendala dalam berkegiatan yang menjadikan suasana kerja menjadi tidak nyaman. Selain itu dalam pergantian jam kerja juga masih sering ada keterlambatan kerja. Yang mengakibatkan kurang maksimalan kegiatan kerja yang ada di Koki Joni.

Berdasarkan dari pengamatan dan identifikasi di lokasi Koki Joni Resto yang merupakan perusahaan organisasi di bidang resto, dan juga terdapat kegiatan komunikasi organisasi yang menjadi kunci dari sebuah organisasi. Maka dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk melakukan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya dan berapa besaran persen pengaruh positif dan signifikan di Koki Joni Resto dengan judul ” **Iklim Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif pada Resto Koki Joni di Yogyakarta)**”. Selain itu peneliti ingin meneliti pelajaran yang didapat saat di bangku kuliah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan fokus masalah penelitian ini adalah :

Apakah terdapat pengaruh Iklim komunikasi organisasi dan besaran pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat Iklim komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni dan besaran pengaruhnya.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah ragam penelitian pada pengembangan penelitian di bidang disiplin Ilmu Komunikasi terutama kajian komunikasi organisasi.
- 2) Penelitian ini juga bisa menjadi bahan informasi bagi pembaca sebagai referensi bagi penelitian yang lain.

b. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak terkait yaitu Resto Koki Joni dalam

memperhatikan iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai yang tentunya sangat penting untuk evaluasi kegiatan organisasi untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.

D. Tinjauan Pustaka

Guna mendukung penelitian ini, maka sebelumnya peneliti telah melakukan observasi dan pengamatan dari berbagai literatur hasil penelitian terdahulu yang setema dengan penelitian ini. Dengan demikian peneliti dapat mengatakan bahwa judul yang sedang diteliti belum pernah dilakukan di Koki Joni Resto.

Beberapa skripsi terdahulu sebagai rujukan, yang pertama berjudul “Strategi Komunikasi Pemasaran Dalam Bisnis Kuliner Berbasis Mix Media (Studi Deskriptif Kualitatif FoodFezt Yogyakarta)” karya Septiana Maulina Rahayu Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penelitian yang dilakukan Septiana memfokuskan bagaimana strategi komunikasi pemasaran FoodFezt berbasis integrasi media konvensional dan media baru (mix media) yang ada disana. Studi yang dilakukan dengan deskriptif kualitatif dimana peneliti tersebut melakukan observasi di lokasi penelitian. Kesamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang bisnis kuliner restoran yang merupakan objek pada penelitian.

Rujukan yang kedua penelitian yang dilakukan oleh Arif Sidiq yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap

Kinerja Pegawai (Survei pada Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta)” Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arif Sidiq metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian Arif Sidiq ada dua variable bebas yaitu Iklim Komunikasi sebagai variable bebas (X_1) dan Motivasi sebagai variable bebas (X_2) dan Kinerja pegawai sebagai variable terikat (Y). sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti Iklim Komunikasi Organisasi sebagai variable bebas (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variable terikat (Y). Persamaan peneliti dalam skripsi tersebut yaitu sama-sama meneliti tentang iklim komunikasi organisasi dan sampel pada penelitian tersebut adalah semua pegawai Humas Pemprov DIY, sedangkan peneliti semua pegawai Resto Koki Joni Yogyakarta. Teori yang digunakan yaitu Falcione dalam Pace dan Faules untuk iklim komunikasi dan Bernadi Russel untuk kinerja untuk sampling sama-sama menggunakan total sampling.

Rujukan yang ketiga jurnal yang ditulis oleh Dewa Putu Panji Maha Putra dan Yiliani Rachama Putri, Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Resto Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali”. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan pada

karyawan dan studi kepustakaan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi.

Tabel 1
Tinjauan Pustaka

No	Nama	Judul Artikel / Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Septiana Maulina Rahayu	“Strategi Komunikasi Pemasaran Dalam Bisnis Kuliner Berbasis Mix Media (Studi Deskriptif Kualitatif FoodFezt Yogyakarta)” Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014	Kegiatan identifikasi karakter setiap jenis media dilakukan oleh divisi <i>marketing communication</i> , Setiap media promosi yang digunakan oleh FoodFezt dalam menyampaikan pesan-pesan komunikasi pemasaran mempunyai karakteristik tersendiri dalam melakukan pendekatan kepada target konsumen	Meneliti tentang usaha kuliner restoran	Meneliti tentang Strategi Komunikasi Pemasaran. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif.
2	Arif Sidiq	“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” (Survei pada Kantor Wilayah Pajak	Terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta sebesar 61,2%.	Menggunakan metode kuantitatif. Variabel (X) Iklim komunikasi organisasi dan variabel (Y) Kinerja pegawai. Sama-sama	Menggunakan dua variabel (X) yaitu (X2) Motivasi. Objek penelitian dilakukan di Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta

		Yogyakarta)” Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013		menggunakan total sampel	
3	Dewa Putu Panji Maha Putra dan Yiliani Rachama Putri	<p>“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Resto Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali”.</p> <p>Volume 4 No. 3. Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom 2017</p>	Terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Restoran Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali sebesar 27,3%.	Menggunakan metode kuantitatif. Variabel (X) Iklim komunikasi organisasi dan variable. Sama-sama menggunakan total sampel/sampel jenuh.	Objek penelitian berada di lokasi yang berbeda. Dan variable (Y) Motivasi Kerja, sedangkan peneliti meneliti tentang Kinerja Pegawai

Sumber: olahan peneliti

E. Landasan Teori

Menurut KBBI daring yang diakses pada 20 September 2020 , teori adalah pendapat yang didasarkan pada penelitian dan penemuan, didukung oleh data dan argumentasi. Teori juga dapat diartikan sebagai gagasan terhadap bagaimana sesuatu dapat terjadi, menjadi panduan atau petunjuk atas berbagai hal dalam memberikan keputusan mengenai tindakan yang harus dilakukan.

1. 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 2014:67) 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 berubahubah. 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, 2005:32) 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

2. Teori Hubungan Manusia dan Keterbatasan teori hubungan manusia

Teori ini menjelaskan bahwa hubungan sosial adalah sesuatu yang penting bagi individu maupun bagi kehidupan sebuah organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Elton Mayo. Teori ini dikenal sebagai studi *Hawthorne* (1924-1932), yang mana merupakan bagian teori yang membahas mengenai organisasi. Menurut Elton Mayo ada perbedaan yang signifikan antara para pekerja yang diberikan perhatian, informasi, dukungan dari organisasi terhadap kinerjanya dibandingkan dengan pegawai yang tidak diberikan oleh pimpinan (Masmuh, 2010:144).

Pada dasarnya teori hubungan manusia penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas hubungan para anggota maupun pegawai. Kualitas hubungan juga dapat diketahui melalui iklim komunikasi organisasi yang baik yang dapat diukur dengan indikator kepercayaan, keterbukaan dalam komunikasi.

Dalam keterbatasan teori hubungan manusia, metode dan analisis yang dilakukan Elton Mayo masih menjadi kontroversi. Konsep manusia sosial yang dikembangkan ternyata tidak menjelaskan sepenuhnya perilaku manusia. Aliran hubungan manusia belum mampu melakukan prediksi perilaku manusia dengan akurat. Suatu hal dapat dimengerti karena faktor sosial merupakan hasil emosi manusia yang lebih sulit diukur.

Keterbatasan pendekatan aliran hubungan antar manusia adalah : Konsep makhluk sosial tidak menggambarkan secara lengkap individu-individu dalam tempat kerjanya, perbaikan-perbaikan kondisi kerja dan kepuasan pegawai tidak menghasilkan peningkatan produktivitas yang diharapkan. Lingkungan sosial ditempat kerja hanya salah satu faktor saling berinteraksi yang mempegaruhi kinerja atau produktivitas (Handoko, 2003:252).

3. Iklim Komunikasi Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara berbeda dalam mengatur usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi tentunya juga mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik berbeda dari yang lainnya.

Payne dan Pugh dalam (Arni, 2014:82) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para karyawan di suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. (Davis dan Hewstrom, 2004: 21). Dapat didefinisikan bahwa iklim adalah sebuah konsep yang dinamis dan mempengaruhi keseluruhan organisasi di tempat dimana aktivitas organisasi tersebut dilakukan dan berlangsung.

Iklim Organisasi merupakan hal yang penting diperhatikan dalam organisasi atau perusahaan, karena hal ini menyangkut perilaku seseorang, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, masalah antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Interaksi antara anggota organisasi, baik antara atasan dan bawahan serta sesama bawahan dalam organisasi formal dapat menciptakan suatu situasi keakraban atau sebaliknya. Situasi adanya kedekatan hubungan-hubungan tersebut sesungguhnya merupakan iklim komunikasi yang ada dalam iklim organisasi yang akan mempengaruhi setiap tingkah laku anggota organisasi (Goldgaber, 1995:95). Iklim

komunikasi penuh 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 rasa persaudaraan (Arni, 2014:85).

Iklim komunikasi merupakan 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 atas sifat-sifat itu, iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi (Pace dan Faules, 2005:149)

Ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2005:159-160), faktor yang dapat digunakan untuk menganalisis masalah tersebut yaitu :

1) Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas oleh pernyataan dan tindakan.

2) Pembuatan keputusan bersama

Para pegawai di semua tingkat harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah

kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua 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 terhadap komunikasi kebawah

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 dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.

5) Keterbukaan terhadap komunikasi keatas

Personel disemua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di semua tingkat bawahan dalam organisasi, secara keseimbangan 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.

4. Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Kinerja yang baik merupakan 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 (Khaerul 2010:186).

Dalam sutrisno 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 norma maupun etika (Sutrisno 2009:170).

Menurut Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2009:179-180), mengajukan enam poin dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, penampilan, dan penerimaan keluaran.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan. Kuantitas pekerjaan juga meliputi volume keluaran dan kontribusi dalam pencapaian tujuan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Perlu adanya pengawasan (*Need for supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang

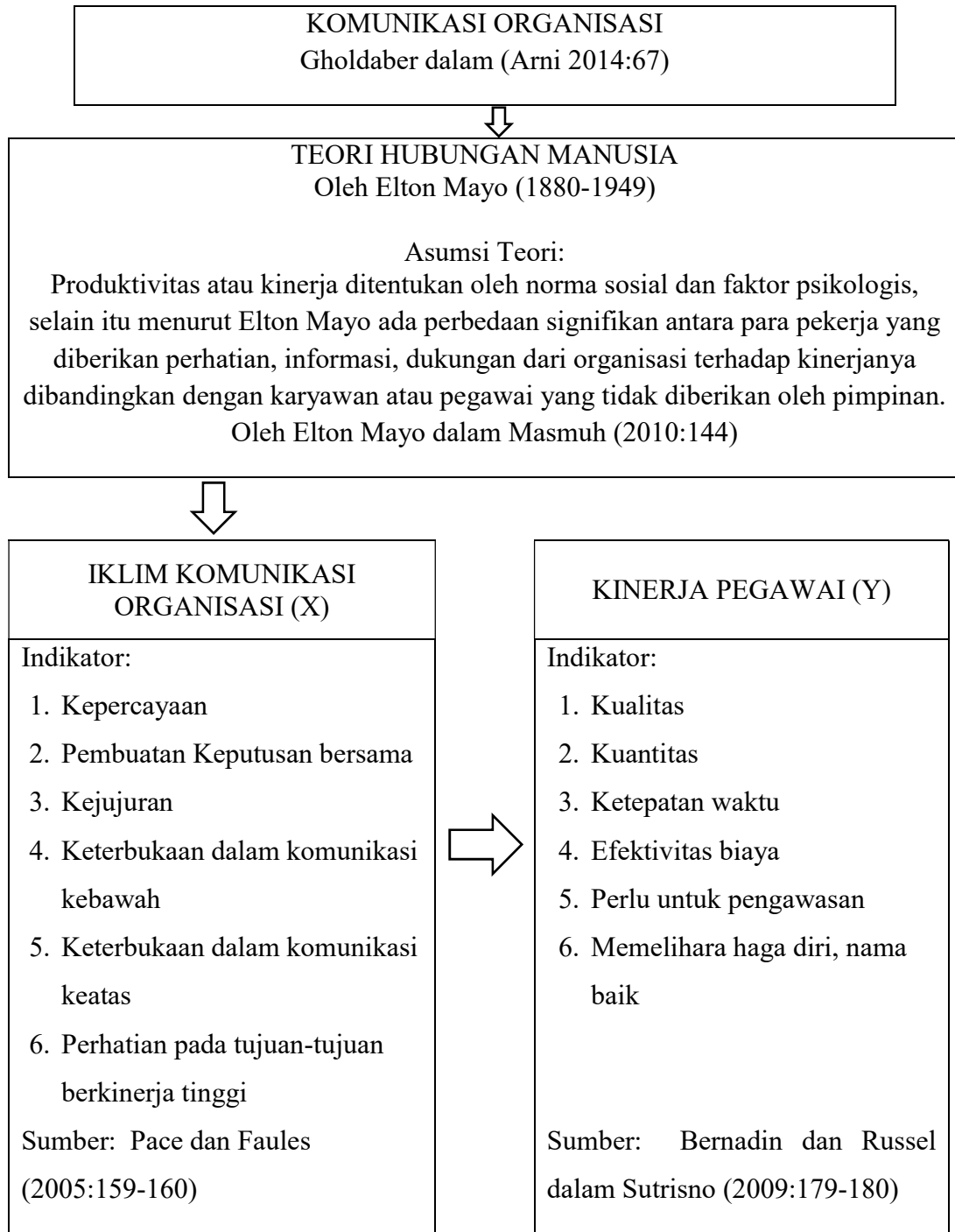
supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Supervisi yang diperlukan juga meliputi adanya saran, arahan, atau perbaikan.

6) Menjaga harga diri, nama baik (*Interpersonal impact*)

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

F. Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Peneliti

Menurut Uma Sukaran dalam Sugiyono (2007:91) Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Untuk dapat menentukan gambaran dari kerangka pikiran maka peneliti menggunakan tahapan proses pemikiran *logical construct*, Dari alur gambar di atas menunjukkan Komunikasi Organisasi menempati kolom paling atas, komunikasi organisasi menurut Gholdaber dalam (Arni 2014:67) 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.

Lalu bagan kedua yaitu peneliti menemukan konsep yang berangkat dari asumsi dasar teori hubungan manusia oleh Elton Mayo, dalam asumsi dasar teori tersebut terdapat pernyataan bahwa “produktivitas atau kinerja ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis, selain itu menurut Elton Mayo ada perbedaan signifikan antara para pekerja yang diberikan perhatian, informasi, dukungan dari organisasi terhadap kinerjanya dibandingkan dengan karyawan atau pegawai yang tidak diberikan oleh pimpinan” Masmuh (2010:144). Berangkat dari asumsi tersebut dapat ditemukan bahwa variabel-variabel yang berkenaan dengan lingkungan sosial dapat berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja pegawai.

Iklm 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) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektifitas Biaya, 5) Perlu untuk pengawasan, 6) Memelihara harga diri, nama baik.

G. Hipotesis

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

1. Ha 1 : Terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni.

Ha 2 : Terdapat besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni.

2. Ho 1 : Tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi dan terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni.

Ho 2 : Tidak terdapat besaran pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian.

a. Jenis Penelitian

Jenis atau tipe penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatif, karena merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan korelasi antara suatu gejala sosial (variabel X) dengan gejala sosial lain (variabel Y).

b. Variabel Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang dua variable yaitu iklim komunikasi prganisasi sebagai variable independen (variable bebas X), kinerja pegawai sebagai variable dependen (variable terkait Y). Variabel tersebut yang akan menjadi fokus peneliti.

Seperti yang telah ditulis di atas yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai, yang artinya bahwa yang diteliti yaitu iklim komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

c. Definisi Konsep

1) Iklim Komunikasi Organisasi

a) Kepercayaan

Personal di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas oleh pernyataan dan tindakan.

b) Pembuatan keputusan bersama

Para pegawai di semua tingkat harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberikan kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi

dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

c) Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi. Dan para pegawai mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan..

d) Keterbukaan terhadap 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 dengan perusahaan, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana.

e) Keterbukaan terhadap komunikasi ke atas

Personel disemua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di semua tingkat bawahan dalam organisasi, secara keseimbangan dan dalam fikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup

penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

f) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Personel di semua tingkat di semua organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

2) Kinerja Pegawai

a) Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, penampilan, dan penerimaan keluaran.

b) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan. Kuantitas pekerjaan juga meliputi volume keluaran dan kontribusi dalam pencapaian tujuan.

c) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi

output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e) Perlu adanya pengawasan (*Need for supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Supervisi yang diperlukan juga meliputi adanya saran, arahan, atau perbaikan.

f) Menjaga harga diri, nama baik (*Interpersonal impact*)

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

d. Definisi Operasional Penelitian

Tabel 2
Definisi Operasional Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrumen
1.	Iklim Komunikasi Organisasi	a) Kepercayaan	Semua pegawai memberikan kepercayaan yang sama ketika memberikan saran keputusan bersama pada pemecahan permasalahan.
		b) Pembuatan keputusan bersama	(1) Pemilik mengajak diskusi antar penanggung jawab di setiap bagian. (2) Pegawai diberikan hak untuk memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai dengan sub bagiannya. (3) Sesama pegawai bekerjasama dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah.
		c) Kejujuran	(1) Pemilik berterus terang mengemukakan pikirannya kepada pegawainya. (2) Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan pendapatnya ketika tidak meyetujui pendapat.

		d) Keterbukaan terhadap komunikasi kebawah	(1) Pemilik memberi peringatan kepada pegawai yang pekerjaannya belum baik. (2) Pemilik selalu memberitahukan informasi dari luar mengenai instansi.
		e) Keterbukaan terhadap komunikasi keatas	(1) Pegawai terbuka menceritakan kendala pekerjaannya. (2) Pemilik menganggap pentingnya informasi yang diberikan dari pegawainya.
		f) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi	(1) Pemimpin mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (efektif dan efisien kerja). (2) Pegawai bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pemikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. (3) Untuk hasil yang lebih sempurna pemilik melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan pegawainya.

2.	Kinerja Pegawai	a) Kualitas (<i>Quantity</i>)	<p>(1) Pegawai resto harus menjalankan tugas sesuai kewenangan serta norma, peraturan, etika dan sosial.</p> <p>(2) Setiap pegawai selalu berfikir menemukan cara inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketika menghadapi masalah</p>
		b) Kuantitas (<i>Quantity</i>)	<p>(1) Pegawai melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan perusahaan.</p> <p>(2) Pegawai bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau tambahan sesuai kebutuhan.</p>
		c) Ketepatan waktu (<i>Timeliness</i>)	<p>(1) Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan tepat waktu.</p> <p>(2) Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu.</p>
		d) Efektivitas biaya (<i>Cost effectiveness</i>)	<p>(1) Pegawai tetap bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja tidak berfungsi dengan baik.</p> <p>(2) Pegawai menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.</p>

		e) Perlu adanya pengawasan (<i>Need for supervision</i>)	Pegawai sadar dengan pekerjaan, tanpa diingatkan oleh atasan.
		f) Menjaga harga diri, nama baik (<i>Interpersonal impact</i>)	Pegawai melakukan klarifikasi apabila ada berita yang salah mengenai perusahaan.

Sumber: olahan peneliti

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Resto Koki Joni Yogyakarta cabang Seturan yang beralamat di Jl. Seturan Raya Blok E1 No 16, Seturan, Caturtunggal, Depok, Kab. Sleman dan Cabang Terban (UGM) yang beralamat di Jl. C. Simanjuntak Gg. Poncowolo, Terban, Gondokusuman, Kota Jogja. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini di mulai pada tanggal 2 Desember 2020.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

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 (Sugiyono, 2007:61).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja di Resto Koki Joni yang berjumlah 30 pegawai.

b. 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 sampel yang diambil harus betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2007:63).

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, yang dimaksud semua populasi digunakan menjadi sampel yaitu yang berjumlah 30 pegawai.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. 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.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden (Kriyantono, 2006:93)

b. Observasi

Data Sekunder adalah suatu data atau informasi yang sudah tersedia atau berbentuk tulisan yang sudah berisikan informasi-informasi, informasi dapat berbentuk publikasi tertentu yang bersifat mendukung data primer untuk kelengkapan peneliti. Peneliti melakukan observasi langsung dilapangan.

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas mencakup hubungan antar instrument penelitian dengan kerangka teori untuk meyakinkan bahwa pengukuran secara logis berkaitan dengan konsep-konsep dalam teori (Kriyantono, 2006:148).

Dalam penelitian ini peneliti hanya menguji validitas variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) dan variabel Y (Motivasi Kerja). Validitas perlu dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan pada kuesioner dengan skor total. Tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat ataukah tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif (Sunyoto 2013: 57) untuk mengujinya menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi *Pearson's Product Moment*
- n = jumlah Individu dalam sampel
- x = angka mentah untuk variable X
- y = angka mentah untuk variable Y

Syarat bahwa pernyataan valid adalah :

- 1) Adanya 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

Menurut Morissan, reliabilitas adalah indikator tingkat kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran dapat dikatakan *reliable* atau memiliki keandalan apabila konsisten

memberikan jawaban yang sama (Morissan, 2012:99). 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 kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Sebuah faktor dinyatakan reliabel 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 Cronbach*, sebagai berikut: (Singarimbun, 1989:140)

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σt^2 = Banyaknya subjek

6. Analisis Data

a) Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala ini dapat digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang suatu objek sikap. Objek sikap ini telah digunakan secara spesifik dan sistematis oleh peneliti.

Cara pengukurannya dengan cara menghadapkan seorang responden dengan pernyataan lalu diminta untuk memberikan jawaban dari lima jawaban, dimana setiap jawaban memiliki nilai yang berbeda. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan rentang skala penilaian 1 sampai 5 (Kriyantono, 2006: 136), yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Pada pilihan jawaban skala *Likert* di atas terdapat jawaban netral yang memiliki makna ganda yaitu bisa diartikan belum bisa memberikan jawaban, netral dan ragu-ragu. Selain itu, jawaban ragu-ragu mencakup juga cukup sering, cukup puas, agak, sedang dan lainnya (Kriyantono, 2006:137).

b) Analisis Tabulasi Sederhana

Dalam analisis tabulasi sederhana, data yang diperoleh diolah ke bentuk persentase (Duriyanto, 2003:96).

Rumus :

$$P = \frac{fi}{\sum fi} \times 100\%$$

Keterangan :

- P = persentase responden yang memilih kategori tertentu
- fi = jumlah responden yang memilih kategori tertentu
- Σfi = banyaknya jumlah responden

c) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai salah satu syarat sebelum data diolah berdasarkan model penelitian yang digunakan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sebaliknya data dinyatakan tidak normal apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. (Suseno, 2012 : 61)

d) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji hubungan antara kedua variabel linear atau tidak, artinya data tersebut mengikuti garis linier korelasi atau tidak dan apakah mengarah korelasi atau hubungan negatif atau positif. Jika hasil $p < 0,05$ maka dinyatakan data linier tetapi jika $p > 0,05$ maka data tidak linier. (Suseno, 2012 : 69)

e) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah diantara variabel product placement dan minat beli terdapat hubungan yang signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan dan

jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi yang signifikan. Uji koefisien korelasi dilakukan dengan analisis *Pearson Correlation*. Dalam (Siregar, 2013 : 251) ,hasil yang diperoleh akan diinterpretasi sebagai berikut:

1. 0,00 – 0,199 = Sangat Lemah
2. 0,20 – 0,399 = Lemah
3. 0,40 – 0,599 = Cukup
4. 0,60 – 0,799 = Kuat
5. 0,80 – 1,00 = Sangat kuat

BAB IV

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul Iklim Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif pada Resto Koki Joni Yogyakarta), bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Hasil ini di peroleh dari hasil olahan menunjukkan angka taraf signifikansinya 0,0000, hal ini menunjukkan $0,0000 < 0,1$. hasil hipotesis H_a dinyatakan diterima. Berdasarkan angka R Square (r^2) adalah 0,507 artinya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 50,7%.

Nilai pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai di resto Koki Joni degan $r = 0,712$ dan berdasarkan intepretasi r yang berada pada tingkat 0,60 – 0,799 menunjukkan pengaruh yang kuat.

Dari faktor iklim komunikasi organisasi dapat diperoleh gambaran bahwa karyawan cukup memberikan kesan yang cukup positif pada faktor-faktor yang membentuk iklim komunikasi dalam organisasi. Iklim yang kondusif dalam suatu instansi dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik

B. Saran

1. Melihat dari hasil penelitian tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Resto Koki Joni Yogyakarta mempunyai hubungan yang kuat, tetapi walaupun sudah berada di posisi yang cukup baik, namun jangan mengabaikannya. Hal ini harus terus dipertahankan bahkan lebih baiknya dapat ditingkatkan, agar menciptakan kinerja yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya.
2. Melakukan pengukuran sekala berkala tentang iklim komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai setiap ada pergantian pegawai awat pergantian jabatan, karena dapat mempengaruhi suasana komunikasi dalam organisasi, antar pegawai harus beradaptasi ulang karena adanya pergantian jabatan.
3. Hendaknya Koki Joni dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kendala-kendala komunikasi yang di hadapi dalam organisasi.
4. Bagi peneliti lain, diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain atau wilayah yang lebih luas sehingga hasil dari penelitan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alo, Liliweri. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Arni, Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Davis, K. Newstrom, JW. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewa Putu Panji Maha Putra dan Yiliani Rachama Putri, 2017. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Resto Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali*. Jurnal Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Volume 4 No. 3
- Durianto, Darmadi. 2003. *Invasi Pasar dengan Iklan yang Efektif*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*.
- <https://kbbi.web.id/kinerja> diakses pada 12 September 2020 pukul 10:00 WIB
- <http://kokijoni.com/index.html> diakses pada 28 Januari 2021 pukul 16:00 WIB
- Kriyantono, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana

- Pace, R. Wayne dan F. Faules, Don. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: MediaKom
- Rahayu, Septiana. 2014. *Strategi Komunikasi Pemasaran Dalam Bisnis Kuliner Berbasis Mix Media (Studi Deskriptif Kualitatif FoodFezt Yogyakarta)*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta
- Sidiq, Arif. 2013. *Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Kantor Wilayah Pajak Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian survai*. Jakarta: LP3ES
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Grup
- Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung. Alfa Beta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data untuk Pemasarandan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suseno, M. N. (2012). *Statiska : Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Jakarta: KENCANA

T. Hani Handoko,. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : BPF.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Responden

KUESIONER

Assalamu'alaikum wr. wb.

Responden yang terhormat,

Saya selaku mahasiswa program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka tugas akhir skripsi. Penelitian ini mengenai **Iklm Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif di Resto Koki Joni Yogyakarta)**. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Peneliti

Wenda Ayuningtyas

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan dan pilihan jawaban yang telah disediakan.
- b. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

N : Netral

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Data Diri Responden

Nama :
 Domisili :
 Usia :
 Jenis Kelamin :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Semua pegawai memberikan kepercayaan yang sama ketika memberikan saran keputusan bersama pada pemecahan permasalahan.					
2.	Pemilik mengajak diskusi antar penanggung jawab di setiap bagian.					
3	Pegawai diberikan hak untuk memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai dengan sub bagiannya.					
4.	Sesama pegawai bekerjasama dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah.					
5.	Pemilik berterus terang mengemukakan pikirannya kepada pegawainya.					
6.	Pegawai merasa bebas untuk mengemukakan pendapatnya ketika tidak meyetujui pendapat.					
7.	Pemilik memberi peringatan kepada pegawai yang pekerjaannya belum baik.					
8.	Pemilik selalu memberitahukan informasi dari luar mengenai instansi.					
9.	Pegawai terbuka menceritakan kendala pekerjaannya.					
10.	Pemilik menganggap pentingnya informasi yang diberikan dari pegawainya					
11.	Pemimpin mempunyai komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (efektif dan efisien kerja).					

12	Pegawai bekerja dengan apresiasi yang penuh dan pemikiran yang sungguh-sungguh agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.					
13.	Untuk hasil yang lebih sempurna pemilik melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan pegawainya.					
14.	Pegawai resto harus menjalankan tugas sesuai kewenangan serta norma, peraturan, etika dan sosial.					
15.	Setiap pegawai selalu berfikir menemukan cara inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketika menghadapi masalah					
16.	Pegawai melakukan pekerjaan rutin yang diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan perusahaan.					
17.	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan dadakan atau tambahan sesuai kebutuhan.					
18.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dengan baik, dan tepat waktu.					
19.	Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu.					
20.	Pegawai tetap bekerja semaksimal mungkin walaupun kadang alat yang digunakan untuk bekerja tidak berfungsi dengan baik.					
21.	Pegawai menggunakan fasilitas kantor sesuai kebutuhan pekerjaan.					
22.	Pegawai sadar dengan pekerjaan, tanpa diingatkan oleh atasan.					
23.	Pegawai melakukan klarifikasi apabila ada berita yang salah mengenai perusahaan.					

Terima kasih

Lampiran 2
Skor Jawaban Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	50
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	59
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	55
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	53
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	52
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	53
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	52
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	52
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	53
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
17	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	59
18	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	51
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
20	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	54
21	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54
22	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	51
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
24	4	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	56
25	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	53
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	52
27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	54
28	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	53
29	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
2	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	37
3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	33
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	36
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
7	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	39
8	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
9	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	43
10	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	39
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45
12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
13	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	40
14	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
15	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
16	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
19	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	39
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45
21	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
22	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
23	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45
26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	44
27	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	40
28	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
29	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49

Lampiran 3 . Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations													
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	Total
X01	Pearson Correlation	1	.550**	.655**	.208	.448*	.069	.168	.478**	.322	.341	.338	.338	.317	.553**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.271	.013	.719	.375	.008	.083	.065	.067	.067	.087	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.550**	1	.485**	.237	.351	.078	.085	.389*	.244	.281	.248	.386*	.245	.488**
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.208	.057	.681	.655	.034	.193	.133	.186	.035	.192	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.655**	.485**	1	.415*	.448*	.297	.541**	.478**	.322	.720**	.822**	.822**	.727**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.023	.013	.111	.002	.008	.083	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.208	.237	.415*	1	.211	-.103	.337	.205	.097	.599**	.473**	.473**	.493**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.271	.208	.023		.264	.587	.069	.276	.611	.000	.008	.008	.006	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.448*	.351	.448*	.211	1	.362*	.545**	.610**	.783**	.300	.461*	.461*	.241	.687**
	Sig. (2-tailed)	.013	.057	.013	.264		.049	.002	.000	.000	.107	.010	.010	.199	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.069	.078	.297	-.103	.362*	1	.223	.407*	.320	-.019	.409*	.529**	.285	.429*
	Sig. (2-tailed)	.719	.681	.111	.587	.049		.237	.026	.085	.921	.025	.003	.127	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.168	.085	.541**	.337	.545**	.223	1	.443*	.522**	.492**	.707**	.608**	.449*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.375	.655	.002	.069	.002	.237		.014	.003	.006	.000	.000	.013	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.478**	.389*	.478**	.205	.610**	.407*	.443*	1	.509**	.225	.479**	.479**	.466**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.008	.034	.008	.276	.000	.026	.014		.004	.232	.007	.007	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.322	.244	.322	.097	.783**	.320	.522**	.509**	1	.265	.338	.338	.000	.564**
	Sig. (2-tailed)	.083	.193	.083	.611	.000	.085	.003	.004		.157	.068	.068	1.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.341	.281	.720**	.599**	.300	-.019	.492**	.225	.265	1	.737**	.638**	.574**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.065	.133	.000	.000	.107	.921	.006	.232	.157		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.338	.248	.822**	.473**	.461*	.409*	.707**	.479**	.338	.737**	1	.873**	.868**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.067	.186	.000	.008	.010	.025	.000	.007	.068	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.338	.386*	.822**	.473**	.461*	.529**	.608**	.479**	.338	.638**	.873**	1	.761**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.067	.035	.000	.008	.010	.003	.000	.007	.068	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.317	.245	.727**	.493**	.241	.285	.449*	.466**	.000	.574**	.868**	.761**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.087	.192	.000	.006	.199	.127	.013	.009	1.000	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.553**	.488**	.875**	.550**	.687**	.429*	.719**	.676**	.564**	.724**	.899**	.885**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.002	.000	.018	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Correlations												
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.461*	.425*	.460*	.461*	.000	.207	.187	.740**	.127	.599**
	Sig. (2-tailed)		.010	.019	.011	.010	1.000	.272	.322	.000	.504	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.461*	1	.572**	.332	.458*	.021	-.267	.112	.476**	-.129	.481**
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	.073	.011	.911	.154	.556	.008	.496	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.425*	.572**	1	.554**	.718**	.630**	.091	.413*	.490**	.280	.835**
	Sig. (2-tailed)	.019	.001		.002	.000	.000	.631	.023	.006	.133	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.460*	.332	.554**	1	.439*	.453*	-.018	.447*	.545**	.063	.703**
	Sig. (2-tailed)	.011	.073	.002		.015	.012	.925	.013	.002	.739	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.461*	.458*	.718**	.439*	1	.633**	.339	.389*	.490**	.390*	.843**
	Sig. (2-tailed)	.010	.011	.000	.015		.000	.067	.034	.006	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.000	.021	.630**	.453*	.633**	1	.492**	.624**	.322	.433*	.743**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.911	.000	.012	.000		.006	.000	.082	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y07	Pearson Correlation	.207	-.267	.091	-.018	.339	.492**	1	.564**	.367*	.334	.419*
	Sig. (2-tailed)	.272	.154	.631	.925	.067	.006		.001	.046	.071	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y08	Pearson Correlation	.187	.112	.413*	.447*	.389*	.624**	.564**	1	.612**	.049	.640**
	Sig. (2-tailed)	.322	.556	.023	.013	.034	.000	.001		.000	.795	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y09	Pearson Correlation	.740**	.476**	.490**	.545**	.490**	.322	.367*	.612**	1	-.156	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.006	.002	.006	.082	.046	.000		.409	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.127	-.129	.280	.063	.390*	.433*	.334	.049	-.156	1	.409*
	Sig. (2-tailed)	.504	.496	.133	.739	.033	.017	.071	.795	.409		.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.599**	.481**	.835**	.703**	.843**	.743**	.419*	.640**	.708**	.409*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Lampiran 4.
Uji Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)
dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	13

Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

Lampiran 5
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20288497
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.120
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 6

Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Iklim Komunikasi Organisasi	Between Groups	(Combined)	437.578	10	43.758	5.027	.001
		Linearity	305.471	1	305.471	35.093	.000
		Deviation from Linearity	132.107	9	14.679	1.686	.161
	Within Groups		165.389	19	8.705		
	Total		602.967	29			

Lampiran 7
Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Iklim Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
Iklim Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			