

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
PERKEBUNAN KEMENTERIAN PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA**



SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH

NAMA : NUNI RAHMAWATI

NPM : 16600042

PROGRAM STUDI : ILMU KOMUNIKASI

**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MENEMPUH UJIAN AKHIR SARJANA STRATA SATU (S-1)**

**FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA**

JAKARTA

2020

**FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NUNI RAHMAWATI
NPM : 16600042
PROGRAM STUDI : ILMU KOMUNIKASI (S-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT
DIREKTORAT JENDERAL PERKEBUNAN
KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK
INDONESIA

Telah disetujui dan disyahkan untuk diterima guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Ilmu Komunikasi (S-1).

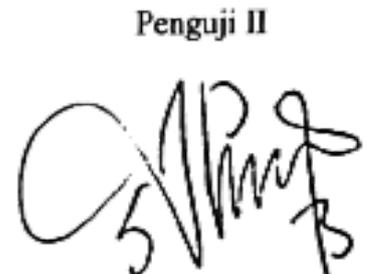
Jakarta, 19 Desember 2020

Penguji I



Prof. Dr. H.M. Noor Sembiring, SE., M.M

Penguji II



Dra. Eka Apriesti, M.Si

Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi



Dra. Yusiati, M.M., M.Si

**FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA**

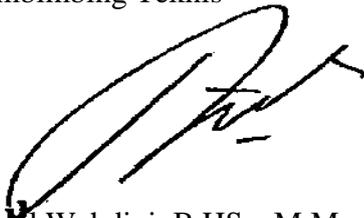
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NUNI RAHMAWATI
NPM : 16600042
PROGRAM STUDI : ILMU KOMUNIKASI (S-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT
DIREKTORAT JENDERAL PERKEBUNAN
KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK
INDONESIA

Telah disetujui untuk dihadapkan pada ujian komprehensif Sarjana Ilmu Komunikasi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Ilmu Komunikasi (S-1).

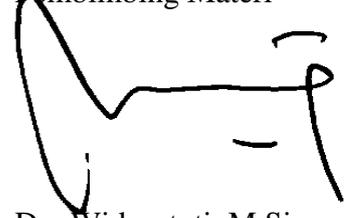
Jakarta, 06 Desember 2020

Pembimbing Teknis



Nurul Wahdini, B.HSc, M.M

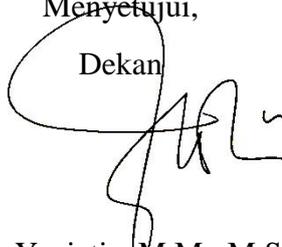
Pembimbing Materi



Dra. Widyastuti, M.Si

Menyetujui,

Dekan



Dra. Yusiatie, M.M., M.Si

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, karunia serta kebesaran-Nya yang telah memberikan begitu banyak anugerah dan ilmu, rezeki yang berlimpah, serta cinta dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia” ini dapat selesai dengan tepat waktu.

Skripsi ini tidak dapat terselesaikan apabila tidak mendapatkan dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Di samping itu penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan sarannya, dari awal hingga akhir penulisan, oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghormatan tertinggi kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Tama Sembiring, SH, M.M, selaku Ketua Dewan Pembina Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
2. Bapak Dr. H. M. R. Ulung Sembiring, SE, M.M, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
3. Bapak Prof. Dr. H. M. Noor Sembiring, SE., M.M, selaku Rektor Universitas Tama Jagakarsa.
4. Ibu Dra. Yusiatie, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tama Jagakarsa.
5. Bapak Drs. Marzuki, M.Si, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Komunikasi (S-1) Universitas Tama Jagakarsa.

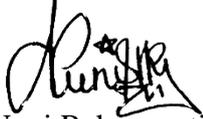
6. Ibu Dra. Widyastuti, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah memberikan masukan koreksi dan arahan kepada Penulis. Terima kasih atas segala perhatian, nasihat, dan saran serta bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
7. Ibu Nurul Wahdini, B.HSc, M.M, selaku Dosen Pembimbing Teknis yang telah memberikan masukan koreksi dan arahan serta bimbingannya kepada penulis.
8. Seluruh Dosen yang ada di Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tama Jagakarsa yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama mengikuti perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir ini.
9. Seluruh staff Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang telah membantu penulis dalam proses penelitian ini.
10. Ibu, Bapak, dan kakak-kakak penulis yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan baik moril maupun materil, serta menyemangati penulis sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
11. Teman-teman beserta sahabat penulis yang telah mensupport dan menghibur penulis selama pembuatan skripsi ini. Baik dukungan secara langsung maupun tidak langsung.
12. *Last but not least*, ucapan terima kasih khusus untuk diri penulis sendiri yang telah berusaha dan bertahan sejauh ini. Terima kasih karena telah bersemangat dan selalu berusaha yang terbaik. Terima kasih telah berusaha untuk percaya pada kemampuan sendiri dan tidak pernah menyerah. Terima kasih atas segala

hal yang tak pernah terucapkan namun tetap pantang menyerah. Thank you my self, you've tried your best. You've made it.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis secara pribadi maupun kepada pembaca.

Jakarta, 06 Desember 2020

Hormat Saya,



Nuni Rahmawati

ABSTRAK

Nuni Rahmawati

16600042

Ilmu Komunikasi / *Public Relations*

“Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat
Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia”

107 Halaman, 55 Tabel, 2 Gambar

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Kinerja Karyawan, Sekretariat Direktorat
Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah survei. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling*, yaitu aksidental (*accidental sampling*) dengan jumlah responden 58 orang. Hasil akhir penelitian secara keseluruhan adalah nilai hubungan dari iklim komunikasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,741 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat positif antara iklim komunikasi dengan kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel bebas Iklim Komunikasi (variabel X) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Yaitu (t_{hitung}) 8,174 > (t_{tabel}) 0,200 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

ABSTRACT

Nuni Rahmawati

16600042

Communication Science / Public Relations

“The Influence of Communication Climate on Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of Plantation, Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia”

107 pages, 55 tables, 2 pictures

Keywords: *Climate Communication, Employee Performance, the Secretariat of the Directorate General of Plantation of the Ministry of Agriculture Republic of Indonesia*

This research aims to determine the effect of communication climate on employee performance at the Secretariat of the Directorate General of Plantation, Ministry of Agriculture, Republic of Indonesia. This research approach uses quantitative research. The method used is a survey. The sample technique used is non-probability sampling technique, namely accidental (accidental sampling) with the number of respondents 58 people. The final result of the research as a whole is the value of the relationship between communication climate and employee performance of 0.741 which indicates that there is a strong positive relationship between communication climate and employee performance at the Directorate General of Plantation, Ministry of Agriculture, Republic of Indonesia. In the hypothesis test, it shows that the communication climate independent variable (variable X) has a value of $t_{count} > t_{table}$. Namely $(t_{count}) 8.174 > (t_{table}) 0.200$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. This shows that the communication climate variable has a significant effect on employee performance at the Secretariat of the Directorate General of Plantation, Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Komunikasi	11
1. Pengertian Komunikasi	11
2. Unsur-unsur Komunikasi	12
3. Fungsi Komunikasi	13
4. Tujuan Komunikasi.....	14
B. <i>Public Relations</i>	15
1. Pengertian <i>Public Relations</i>	15
2. Tujuan <i>Public Relations</i>	19
3. Fungsi <i>Public Relations</i>	20
4. Tugas <i>Public Relations</i>	21
C. Iklim Komunikasi	24
1. Pengertian Iklim Komunikasi	24

	2. Fungsi Iklim Komunikasi.....	28
	3. Dimensi Iklim Komunikasi.....	29
	D. Kinerja Karyawan	30
	1. Pengertian kinerja karyawan	30
	2. Penilaian Kinerja Karyawan	32
	3. Indikator Kinerja Karyawan.....	35
	E. Hipotesis Penelitian.....	36
	F. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
	G. Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	43
	A. Pendekatan Penelitian	43
	B. Metode Penelitian.....	43
	C. Populasi dan Sampel	45
	1. Populasi	45
	2. Sampel.....	46
	3. Teknik Pengambilan Sampel.....	46
	D. Bahan Penelitian.....	48
	1. Lokasi Penelitian.....	48
	2. Objek Penelitian	48
	E. Skala Pengukuran.....	48
	F. Operasionalisasi Variabel.....	49
	G. Teknik Pengumpulan Data.....	51
	1. Data Primer	51
	H. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
	1. Uji Validitas	52
	2. Uji Reliabilitas	56
	I. Teknik Analisis Data.....	59
	1. Uji Korelasi	59
	2. Uji Regresi Linier Sederhana.....	60
	3. Uji Determinasi	60

	4. Uji Hipotesis	61
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
	A. Sejarah Direktorat Jenderal Perkebunan Kementan RI.....	63
	1. Visi dan Misi	67
	2. Struktur Organisasi	70
	3. Alamat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementan RI.....	72
	4. Lambang Kementerian Pertanian Republik Indonesia.....	73
	B. Hasil Penelitian	744
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	74
	2. Distribusi Frekuensi Variabel	75
	3. Uji Normalitas Data	96
	4. Uji Koefisien Korelasi.....	97
	5. Uji Regresi Linier Sederhana	99
	6. Uji Determinasi	99
	7. Uji Hipotesis	100
	C. Pembahasan.....	101
BAB V	PENUTUP.....	106
	A. Kesimpulan.....	106
	B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT PERNYATAAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Tabel 3.1 Skala Likert	49
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	49
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel X (Iklim Komunikasi)	54
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	55
Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas	57
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel X (Iklim Komunikasi)	57
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	58
Tabel 3.8 Pedoman koefisien Korelasi	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden (Usia Responden)	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden (Pendidikan Terakhir)	75
Tabel 4.4 Variabel X (Dimensi Dukungan)	76
Tabel 4.5 Variabel X (Dimensi Dukungan)	76
Tabel 4.6 Variabel X (Dimensi Dukungan)	77
Tabel 4.7 Variabel X (Dimensi Dukungan)	78
Tabel 4.8 Variabel X (Dimensi Dukungan)	78
Tabel 4.9 Variabel X (Dimensi Partisipasi)	79
Tabel 4.10 Variabel X (Dimensi Partisipasi)	79
Tabel 4.11 Variabel X (Dimensi Partisipasi)	80
Tabel 4.12 Variabel X (Dimensi Partisipasi)	81
Tabel 4.13 Variabel X (Dimensi Kepercayaan)	81
Tabel 4.14 Variabel X (Dimensi Kepercayaan)	82
Tabel 4.15 Variabel X (Dimensi Kepercayaan)	82
Tabel 4.16 Variabel X (Dimensi Kepercayaan)	83
Tabel 4.17 Variabel X (Dimensi Kepercayaan)	83
Tabel 4.18 Variabel X (Dimensi Keterbukaan)	84
Tabel 4.19 Variabel X (Dimensi Keterbukaan)	84
Tabel 4.20 Variabel X (Dimensi Keterbukaan)	85
Tabel 4.21 Variabel X (Dimensi Keterbukaan)	85

Tabel 4.22 Variabel X (Dimensi Kinerja yang Tinggi)	86
Tabel 4.23 Variabel X (Dimensi Kinerja yang Tinggi)	86
Tabel 4.24 Variabel X (Dimensi Kinerja yang Tinggi)	87
Tabel 4.25 Variabel X (Dimensi Kinerja yang Tinggi)	87
Tabel 4.26 Variabel X (Dimensi Kinerja yang Tinggi)	88
Tabel 4.27 Variabel Y (Dimensi Kualitas)	89
Tabel 4.28 Variabel Y (Dimensi Kualitas)	89
Tabel 4.29 Variabel Y (Dimensi Kualitas)	90
Tabel 4.30 Variabel Y (Dimensi Kualitas)	90
Tabel 4.31 Variabel Y (Dimensi Kualitas)	91
Tabel 4.32 Variabel Y (Dimensi Kualitas)	91
Tabel 4.33 Variabel Y (Dimensi Kuantitas)	92
Tabel 4.34 Variabel Y (Dimensi Kuantitas)	92
Tabel 4.35 Variabel Y (Dimensi Kuantitas)	93
Tabel 4.36 Variabel Y (Dimensi Efektifitas)	93
Tabel 4.37 Variabel Y (Dimensi Efektifitas)	94
Tabel 4.38 Variabel Y (Dimensi Kemandirian)	94
Tabel 4.39 Variabel Y (Dimensi Kemandirian)	95
Tabel 4.40 Uji Normalitas Data	96
Tabel 4.41 Interval Korelasi	97
Tabel 4.42 Uji Koefisien Korelasi	98
Tabel 4.43 Uji Regresi Linier Sederhana	99
Tabel 4.44 Uji Determinasi	99
Tabel 4.45 Uji Hipotesis	100
Tabel 4.46 Korelasi antara Iklim Komunikasi dengan Kinerja Karyawan	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Struktur Organisasi Sekretariat Ditjenbun Kementan RI	70
Gambar 2: Lambang Kementerian Pertanian Republik Indonesia	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dan informasi yang berasal dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk mendapatkan respon atau menciptakan keserasian makna dan juga *feed back* dari komunikan. Komunikasi digunakan untuk menciptakan dan menjalin hubungan dengan orang lain. Dengan adanya komunikasi kita bisa menginformasikan apapun yang kita inginkan dapat tercapai dengan baik sesuai sasaran dan dapat membantu kita untuk mewujudkannya.

Salah satu aktivitas dasar yang paling sering dilakukan oleh manusia yaitu saling berkomunikasi dengan sesama, baik komunikasi secara individu maupun komunikasi secara berkelompok. Dengan berkomunikasi manusia akan saling berinteraksi dan berhubungan antar satu sama lain, baik dalam aktivitas sehari-hari, tempat kerja, di lingkungan masyarakat dan dimanapun manusia berada. Tidak ada satupun manusia yang tidak terlibat dengan sebuah proses komunikasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung saling membutuhkan satu sama lain.

Dalam bersosialisasi dengan sesama, komunikasi merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan. Baik itu kepada orang tua, teman, rekan kerja, relasi bisnis, dan lain-lain. Pada dasarnya kita sebagai manusia tidak bisa lepas dari sebuah komunikasi. Komunikasi adalah salah satu hal wajib dalam

sebuah organisasi, komunikasi berfungsi sebagai jembatan penghubung para anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama antara individu dengan organisasinya.

Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi yang berkaitan dengan hubungan-hubungan hierarkis antara unit yang satu dengan unit lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Setiap unit atau organisasi mengerjakan berbagai aktifitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, namun yang lebih utama yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya, karena karyawan merupakan aset bagi unit kerja suatu organisasi/perusahaan, dan salah satu aktifitas unit kerja untuk memajukan kemampuan karyawannya. Unit kerja yang berusaha untuk menumbuhkan kinerja karyawan dengan kualitas yang tinggi akan mengatur hak dan kewajiban para karyawan sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peran, serta tanggungjawab karyawan sehingga karyawan dapat berpartisipasi dengan baik dalam unit kerja.

Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi kapanpun setidaknya seseorang yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi menciptakan pesan, menafsirkan, dan menangani aktifitas anggota organisasi. Bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi dan apa makna yang terkandung didalamnya bergantung pada konsepsi seseorang mengenai organisasi.

Dalam komunikasi suatu organisasi, aliran informasi adalah suatu proses yang rumit karena menyangkut seluruh bagian yang ada dalam

organisasi tersebut. Informasi tidak hanya mengalir dari dalam ke luar organisasi saja, tetapi begitupun sebaliknya yaitu dari luar ke dalam organisasi. Untuk membentuk kerjasama yang bagus antara pimpinan dengan anggota organisasi maka dibutuhkan hubungan serta iklim komunikasi yang baik.

Iklim komunikasi merupakan salah satu kajian divisi humas. Hubungan masyarakat (humas) atau *public relations* sangat diperlukan dalam suatu perusahaan/organisasi, baik komersil maupun non-komersil. Humas pada sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk manajemen organisasi, termasuk dengan iklim komunikasi yang ada di dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan/organisasi. Iklim komunikasi adalah salah satu faktor penting yang perlu diciptakan bersama oleh para anggotanya demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Iklim komunikasi dalam organisasi dikatakan penting karena menurut Poole dalam Ahsanul (2013:7), menghubungkan konteks organisasi dengan konsep, perasaan, dan harapan para anggota organisasi/perusahaan, serta membantu menjelaskan sikap atau perilaku dari anggota organisasi. Dengan mempelajari tentang iklim organisasi, karyawan dapat lebih mengerti apa faktor yang dapat mendorong anggota organisasi dalam berperilaku dengan cara tertentu ketika mereka berkomunikasi. Dengan demikian, karyawan berperilaku sesuai dengan iklim yang ada selama komunikasi antar satu sama lain dalam organisasi.

Hal ini dianggap penting karena dengan adanya iklim komunikasi diharapkan agar program-program yang disampaikan oleh atasan kepada bawahannya dapat berhasil dan setiap tujuan dari organisasi/perusahaan dapat terwujud. Begitu juga setiap organisasi baik profit ataupun non-profit selalu berupaya agar anggota atau karyawan terlibat dalam setiap kegiatan organisasi, dan dapat memberikan prestasi, kinerja dan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan atau anggota organisasinya.

Seperti Pace and Faules (2015:147) menyatakan bahwa iklim komunikasi secara konseptual terdiri dari persepsi karyawan tentang aliran informasi dan iklim di mana komunikasi terjadi. Ini menyiratkan bahwa iklim komunikasi dapat menentukan aliran atau pertukaran informasi yang diperlukan dan terkait di antara karyawan. Ini karena, menurut Poole sebagaimana dikutip dalam Ahsanul (2013:7), iklim komunikasi menghubungkan konteks organisasi dengan konsep, perasaan, dan harapan-harapan dari anggota organisasi serta memberikan pemahaman tentang perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu melalui pengetahuan tentang iklim organisasi, karyawan dapat lebih mengerti apa saja yang menjadi faktor pendorong anggota organisasi dalam berperilaku khususnya cara mereka berkomunikasi

Di dalam suatu organisasi, iklim komunikasi memiliki peranan dalam mendorong para anggota untuk mencurahkan usaha tiap karyawan terhadap pekerjaannya dalam organisasi tersebut, yang dimana dengan adanya perubahan sistem kerja organisasi pun dapat memberikan pengaruh yang baik

serta positif terhadap iklim komunikasi organisasi. Permasalahannya apakah iklim komunikasi ini mempengaruhi kinerja para karyawan atau tidak. Itu semua bergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja, selain itu iklim komunikasi juga dirasa dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan hasil kerja karyawan.

Hal ini tentunya menyiratkan bahwa karyawan berkomunikasi dengan mempertimbangkan iklim komunikasi yang ada di organisasi mereka. Oleh karena itu, iklim komunikasi yang cocok menjadi penting sebagai prasyarat untuk komunikasi yang efektif dalam organisasi sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang diperlukan.

Untuk memastikan dan mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi dalam organisasi/perusahaan, komunikasi yang efektif menjadi sangat diperlukan. Namun, untuk memiliki komunikasi yang efektif perlu memiliki iklim komunikasi yang cocok karena cara karyawan yang berkomunikasi tercermin dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketika ada iklim komunikasi yang cocok, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sejalan dengan ini, Pace & Faules (2013:148), mengidentifikasi enam faktor yang perlu untuk dipertimbangkan dalam iklim komunikasi suatu organisasi. Faktor-faktor ini adalah: kepercayaan, kejujuran, keterbukaan, kemauan untuk mendengarkan, pengambilan keputusan bersama, dan berorientasi pada kinerja.

Kegiatan paling umum dan dapat dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana seorang karyawan melakukan segala hal

yang menyangkut dengan suatu jabatan, pekerjaan, ataupun perannya di dalam organisasi tersebut. Pada dasarnya suatu iklim komunikasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi demi terciptanya suatu kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan.

Iklim komunikasi adalah suatu hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi, karena faktor tersebut dapat berpengaruh kepada tingkah laku anggota organisasi/perusahaan. Iklim komunikasi dapat memberikan pedoman saat mengambil keputusan dan bagaimana individu dalam organisasi/perusahaan dalam berperilaku. Keputusan-keputusan yang dipilih oleh anggota organisasi/perusahaan diantaranya yaitu untuk melaksanakan pesan-pesan organisasi secara efektif, untuk mengeratkan diri dengan organisasi, menawarkan gagasan-gagasan inovatif. Hal ini tidak luput karena dipengaruhi oleh iklim komunikasi yang berlangsung antara pimpinan organisasi/perusahaan dengan anggotanya.

Komunikasi yang terjalin dalam suatu organisasi/perusahaan dapat membentuk suatu iklim komunikasi, baik yang bersifat positif ataupun negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong kualitas dan kinerja kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai akan lebih mudah untuk diraih.

Begitupun sebaliknya, iklim komunikasi yang negatif akan mempengaruhi kinerja dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, harus diusahakan untuk membangun iklim komunikasi yang baik dan kondusif di dalam perusahaan/organisasi. Jika iklim komunikasi perusahaan kurang baik,

yang harus dilakukan humas adalah mencari penyebab kerusakan iklim komunikasi tersebut dan membantu bagaimana cara untuk menyelesaikan masalahnya.

Dari pengamatan penulis saat melakukan praktek kerja lapangan, menunjukkan adanya persepsi bahwa iklim komunikasi yang terjalin di lingkup Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia masih belum dimaksimalkan. Mulai dari partisipasi dalam hal dukungan, membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan ataupun tujuan kinerja yang tinggi. Beberapa karyawan terlihat kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya, dilihat dari bagaimana sikap mereka di tempat kerja sehari-hari. Ada yang masih telat saat jam datang, ada yang masih acuh saat diberikan tugas oleh atasan, adanya karyawan yang merasa tidak didukung oleh sesama karyawan, kurangnya kepercayaan terhadap sesama karyawan, dan terkadang komunikasi yang dilakukan hanya terkait pekerjaan saja. Beberapa hal tersebut menandakan kurang optimalnya iklim komunikasi yang terjalin antar sesama baik secara individu maupun kelompok.

Idealnya, iklim komunikasi yang bersifat positif akan membuat karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu iklim komunikasi yang bersifat positif juga akan menciptakan adanya dukungan, pengambilan keputusan bersama, kepercayaan, keterbukaan, tujuan kinerja yang tinggi bagi sesama karyawan, baik antara atasan dengan bawahan, antar divisi maupun antar sesama karyawan. Dari terciptanya iklim komunikasi tersebut, segala tujuan dan cita-cita organisasi/perusahaan akan

lebih mudah untuk dicapai bersama-sama. Karena itulah mengapa organisasi/perusahaan diharuskan untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik, agar komunikasi yang terjalin sesuai dengan yang diinginkan.

Penulis mengangkat topik ini karena merasa tertarik untuk meneliti apakah iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari bagaimana interaksi antar karyawan yang sejauh ini penulis lihat dilakukan hanya sebatas interaksi formal antar divisi saja, baik itu melalui rapat bulanan, dan lain-lain. Hal inilah yang menarik untuk diteliti, apakah iklim komunikasi yang ada di suatu perusahaan/organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau tidak. Terutama di lingkup Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan dari penelitian yaitu mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Universitas Tama Jagakarsa

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan tentang seberapa berpengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan di lingkup Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI.

2. Karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan

Dengan mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan di lingkup Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam meningkatkan jalinan komunikasi dan kerjasama antar sesama karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan.

3. Penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai wadah untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan, yang salah satunya dengan cara turun langsung ke lapangan. Selain itu juga diharapkan dengan adanya penelitian ini memberikan pengalaman kepada penulis untuk belajar serta memiliki keterampilan serta menumbuhkan kemampuan penulis dalam menganalisis suatu masalah terutama pada bidang yang sedang dikaji.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah serta penjelasan singkat mengenai sistematika penulisannya.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini menjelaskan tentang kajian pustaka baik dari buku-buku ilmiah, maupun sumber-sumber lain yang sekiranya mampu untuk mendukung dan berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menerangkan tentang objek penelitian, variabel, metode penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang keseluruhan hasil penelitian serta pembahasan dari data yang telah diperoleh dan diolah selama melakukan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan akhir dan saran serta hasil penelitian.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Mulyana (2014:62), komunikasi atau *communication* (Bahasa Inggris) berasal dari bahasa latin yaitu *comunis* yang artinya “sama”. Sedangkan *communico*, *communication*, atau *communicare* memiliki arti “membuat sama” (*to make common*). kata *communis* adalah kata yang paling umum digunakan sebagai asal-usul dari kata komunikasi. Komunikasi mengisyaratkan bahwa suatu pemikiran, suatu makna, atau suatu pesan serta informasi terjadi karena adanya kesamaan.

Effendy (2005:9) mengemukakan bahwa komunikasi yang terjalin antar dua orang atau lebih berlangsung karena adanya bila ada kesamaan makna. Pada dasarnya tujuan dilakukannya komunikasi yaitu agar terwujudnya keserasian makna antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut, dimana pemahaman dalam benak dan pikiran komunikator (pemberi pesan) dengan komunikan (penerima pesan) mengenai pesan atau isi pernyataan yang disampaikan haruslah sama agar apa yang komunikator maksud dapat dipahami dengan baik oleh komunikannya sehingga komunikasi berjalan baik dan efektif.

Sedangkan menurut Lasswell dalam karyanya *The Structure and Function of Communication in Society* yang dikutip oleh Effendy (2005:10), mengatakan bahwa:

Cara yang tepat untuk menjelaskan komunikasi yaitu dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: “*Who Says What in Which Channel To Whom With What Effect*” atau “Siapa yang menyampaikannya, apa informasi yang disampaikan, melalui media apa, ditujukan kepada siapa, dan apa yang efek yang akan ditimbulkannya.

Hampir sama seperti pengertian di atas, Miller dalam Mulyana (2014:68) mengemukakan bahwa komunikasi akan berlangsung ketika sumber (komunikator) menyampaikan informasi kepada penerima (komunikan) yang dimaksudkan untuk mempengaruhi perilaku sang penerima pesan (komunikan).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, penulis beranggapan bahwa komunikasi adalah suatu usaha manusia untuk menyampaikan pesan atau isi pernyataan kepada manusia lain yang bertujuan untuk saling mempengaruhi sehingga tercapailah tujuan yang diinginkan.

2. Unsur-unsur Komunikasi

Pada dasarnya komunikasi mempunyai lima unsur yang saling terikat antar satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dikemukakan oleh pakar komunikasi Lasswell dalam Effendy (2005:10), diantaranya yaitu:

- a. Sumber (komunikator): sumber yang merupakan individu, kelompok atau sebuah organisasi, yaitu pihak yang memiliki kepentingan untuk berkomunikasi. Proses ini disebut dengan penyandian (*encoding*).
- b. Pesan: seperangkat symbol baik verbal maupun non-verbal yang ditujukan untuk mewakili gagasan, perasaan, dan nilai dari komunikator.
- c. Saluran: alat atau perantara yang digunakan oleh komunikator sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau pesan kepada penerima (komunikan). Saluran tersebut mengarah kepada penyampaian pesan, yang dapat melalui tatap muka atau melalui media (cetak/elektronik).

- d. Penerima (komunikasi): seseorang yang mendapatkan informasi atau pesan dari komunikator, atau dengan kata lain sebagai pendengar, penafsir, khalayak, sasaran/tujuan.
- e. Efek: akibat yang ditimbulkan setelah penerima mendapatkan informasi yang telah disampaikan, meliputi penambahan informasi, pengetahuan, perubahan perilaku, perubahan keyakinan, atau bahkan sebagai hiburan.

3. Fungsi Komunikasi

Selain memiliki makna pertukaran berita dan pesan, komunikasi juga dimaknai sebagai kegiatan individu maupun kelompok terkait tukar menukar informasi, fakta, gagasan, opini, dan ide maka fungsi komunikasi dalam suatu sistem sosial menurut Widjaja (2010:9-10) adalah sebagai berikut:

- a. Informasi: mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menyebarkan berita, gambar, data, fakta serta opini dan komentar yang dibutuhkan agar dapat dipahami dan direspon secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- b. Sosialisasi (pemasarakatan): penyediaan sumber data dan ilmu pengetahuan yang bertujuan sebagai acuan dalam bertindak dan bersikap sebagai anggota masyarakat sehingga masing-masing anggota aktif dan sadar akan fungsi sosialnya.
- c. Motivasi: memaparkan kepada masyarakat tentang tujuan jangka pendek dan jangka panjang dan mendorong mereka untuk mengambil keputusannya sendiri sehingga sesuai dengan pilihan dan keinginan masing-masing, serta mendorong kegiatan baik yang sifatnya individu maupun kelompok berdasarkan tujuan yang ingin dicapai bersama.
- d. Diskusi dan perdebatan: memberikan wadah kepada anggota masyarakat untuk mengutarakan gagasannya baik yang berupa fakta maupun opini untuk menyelesaikan perbedaan pendapat yang menyangkut dengan masalah publik, menyiapkan bukti-bukti yang valid demi kepentingan bersama agar masyarakat mau melibatkan diri untuk hal-hal yang menyangkut kepentingan umum lainnya.
- e. Pendidikan: sebagai wujud pengalihan ilmu pengetahuan yang pengembangan intelektual dan pembentukan karakter atau watak seseorang serta mengasah keterampilan anggota masyarakat yang diperlukan dalam segala bidang kehidupan.

- f. Memajukan kebudayaan: sebagai alat untuk menyebarkan hasil kesenian dan kebudayaan yang dimaksudkan untuk melestarikan warisan leluhur.
- g. Hiburan: sebagai wadah untuk menyebarluaskan simbol, suara, sinyal, serta *image* dari drama/pertunjukan, kesenian, kesusastraan, olahraga, musik, permainan dan lain-lain untuk penyegaran serta memberikan sajian yang menghibur dan menjadi kesenangan individu maupun kelompok.
- h. Integrasi: memberikan kesempatan yang sama kepada setiap masyarakat untuk mendapatkan berbagai informasi yang diperlukan agar mereka saling mengenal dan mengerti keinginan dan tujuan satu sama lain.

4. Tujuan Komunikasi

Menurut Widjaja (2010:10-11) umumnya komunikasi dapat memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Agar apapun yang kita sampaikan dapat dipahami. Sebagai seorang komunikator kita harus bisa memberikan pemahaman kepada komunikan (penerima) dengan jelas dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti sehingga mereka faham apa tujuan yang kita inginkan.
- b. Memahami orang lain. Berkomunikasi akan memudahkan kita untuk bisa memahami orang lain.
- c. Supaya ide ataupun gagasan yang kita maksud dapat diterima oleh orang lain. Kita harus berupaya agar ide atau gagasan yang kita keluarkan dapat diterima orang lain sehingga tidak ada kesan memaksakan kehendak dan saling mengerti.
- d. Menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang kita maksudkan. Berkomunikasi bertujuan agar orang lain tergerak untuk melakukan sesuatu seperti apa yang kita harapkan, sehingga tujuan yang kita inginkan dapat tercapai dengan baik.

Oleh karena itu, secara garis besar komunikasi bertujuan untuk mendapatkan perhatian, dukungan, gagasan atau informasi serta menggerakkan orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang kita inginkan. Setiap kali kita melakukan komunikasi, maka kita perlu mengetahui dulu apa tujuan yang kita inginkan.

B. *Public Relations*

1. Pengertian *Public Relations*

Hubungan Masyarakat juga sering disebut *public relations* (purel), dengan ruang lingkup (*scope*) yang menyangkut dengan publik internal maupun publik eksternal dan semua kegiatan yang dilakukan bertujuan untuk melaksanakan tugas serta fungsi dari bagian perusahaan/organisasi masing-masing.

Humas adalah sebuah singkatan dari Hubungan Masyarakat atau *Public Relation (PR)* dalam bahasa Inggris yang bertanggungjawab dalam menciptakan dan menjaga *image* atau citra perusahaan serta komunikasi yang harmonis antara perusahaan/organisasi dengan publiknya.

Jefkins (2003:9) mendefinisikan *public relations* sebagai suatu bentuk komunikasi terencana, baik kepada pihak internal maupun eksternal demi tercapainya tujuan bersama yang berlandaskan pada saling pengertian.

Dari pengertian tersebut, penulis berpendapat bahwa *public relations* didefinisikan sebagai suatu komunikasi yang terencana baik ke dalam maupun ke luar organisasi yang meliputi semua khalayak, baik pihak internal maupun pihak eksternal demi tercapainya tujuan bersama.

Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari *public relations* secara lebih detail tidak hanya sebatas pada rasa saling pengertian saja, namun juga meliputi berbagai macam tujuan khusus yang berhubungan dengan kepentingan bersama. Tujuan khusus yang dimaksud adalah penyelesaian

berbagai macam hal menyangkut komunikasi yang memerlukan suatu perubahan ke arah yang lebih baik seperti mengubah sikap negatif menjadi positif dan lain sebagainya.

Cutlip dan Center dalam Effendy (2009:116) mendefinisikan bahwa *public relations* merupakan suatu fungsi manajemen yang ditujukan untuk menilai sikap publik, mengidentifikasi kebijaksanaan dan tata cara seseorang atau organisasi demi kepentingan publik, serta menciptakan dan mewujudkan suatu program kegiatan untuk mendapatkan perhatian dan dukungan publik.

Dari definisi di atas, penulis berpendapat bahwa *public relations* merupakan sarana informasi bagi suatu perusahaan ataupun organisasi, merekalah yang bertanggungjawab untuk memberikan segala informasi yang dibutuhkan oleh publiknya baik secara langsung ataupun melalui media massa demi tercapainya suatu opini publik yang dapat menaikkan citra perusahaan atau organisasi dimata semua publiknya.

Kemudian menurut Harlow dalam Nova (2011:44) menyebutkan bahwa *public relations* dikategorikan sebagai suatu fungsi manajemen yang dapat membantu dalam pembuatan dan penjagaan garis komunikasi dua arah, penerimaan, pemahaman, dan kerjasama antar organisasi dengan publiknya yang melibatkan dalam manajemen problem atau masalah, membantu manajemen untuk memperoleh pesan/informasi serta menjawab pendapat umum, menjelaskan dan menekan tanggungjawab manajemen dalam melayani kepentingan publiknya, membantu

manajemen dalam mengikuti dan memanfaatkan perubahan secara efektif, selain itu juga berfungsi sebagai pertanda untuk membantuantisipasi kecenderungan dan menggunakan riset serta komunikasi yang masuk akal dan etis sebagai sasaran utamanya.

Dari pengertian ini penulis berpendapat bahwa *public relations* didefinisikan sebagai fungsi manajemen yang dilakukan secara dua arah, terus-menerus dan konsisten demi tercapainya tujuan perusahaan/organisasi, baik berupa adanya saing pengertian, penerimaan, maupun kerjasama antar anggota organisasi/perusahaan dengan publiknya. Hal ini dilakukan demi kelangsungan hidup perusahaan/organisasi dalam mempertahankan citranya dimata publik.

Sedangkan Effendy (2006:23) mendefinisikan Hubungan Masyarakat (Humas) sebagai suatu komunikasi dua arah antara organisasi dengan khalayaknya secara timbal balik dalam rangka mendukung fungsi dan tujuan manajemen dengan meningkatkan kerjasama dan pemenuhan kebutuhan informasi demi kepentingan bersama.

Secara garis besar penulis mengartikan bahwa *public relations* adalah suatu upaya terencana yang dilakukan dengan cara berkomunikasi kepada publik, baik publik internal maupun publik eksternal agar terjadi timbal balik antar satu sama lain demi terciptanya suatu tujuan tertentu. Selain itu, *public relations* juga ditujukan sebagai jembat pembuhung antara publik internal dengan publik eksternal sehingga terjalinlah

hubungan yang harmonis bagi keduanya serta mendapatkan *image* positif dari seluruh masyarakat disekitarnya.

Menurut Dozier dan Broom dalam Ruslan (2016:20-21) menyatakan ada inti utama *public relations* yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai jembatan komunikasi antara organisasi/perusahaan dengan publiknya, dimana prosesnya berlangsung timbal balik. Dalam hal ini komunikasi berfungsi untuk menyebarkan pesan atau informasi sehingga terciptanya opini publik.
- b. Membina *relationship*, berupaya membina hubungan yang positif dan saling menguntungkan dengan pihak publiknya yaitu internal dan eksternal. Menciptakan rasa saling mempercayai serta saling memperoleh manfaat bersama antara organisasi dengan publiknya.
- c. Peran *backup management*, sebagai pendukung dalam fungsi manajemen organisasi dalam mencapai tujuannya, fungsi *public relations* ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Selain itu juga bertujuan untuk membentuk dan memelihara persepsi terbaik bagi suatu organisasi atau produknya terhadap lapisan masyarakat yang kegiatannya secara langsung maupun tidak langsung memiliki dampak bagi masa depan organisasi/perusahaan.
- d. Membentuk *corporate image*, peran *public relations* berusaha membuat citra positif bagi organisasi/perusahaannya yang merupakan tujuan akhir dari kampanye *public relations* yang meliputi berbagai aspek dari semua pihak.

Dengan demikian *public relations* diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk menanamkan pengertian guna mencapai *good will*, kerjasama, dan kepercayaan yang pada akhirnya bertujuan untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pihak baik internal maupun eksternal.

Dari beberapa pengertian tersebut, penulis memberikan kesimpulan bahwa humas merupakan suatu wadah perusahaan/organisasi dalam menjaga hubungan dengan publiknya. Humas tidak hanya bertanggung

jawab atas komunikasi keluar perusahaan/organisasi, namun juga komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Komunikasi yang lancar dan harmonis, serta penyebaran informasi yang transparan dan terbuka dapat membentuk suatu iklim kerja yang menyenangkan sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman antar masing-masing karyawan, baik atasan maupun sesama karyawan perusahaan/organisasi itu sendiri.

2. Tujuan *Public Relations*

Pada dasarnya *public relations* ditujukan untuk mengembangkan hubungan yang positif dengan pihak lain yakni publik (baik umum maupun masyarakat). *Public relations* bertujuan untuk menciptakan, membina, dan memelihara sikap positif bagi lembaga ataupun organisasi disatu pihak dengan pihak lainnya demi tercapainya suatu timbal balik serta komunikasi yang sifatnya harmonis.

Sedangkan tujuan utama seorang Humas adalah merangkul masyarakat dan menarik perhatian mereka terhadap berita penting yang hendak disampaikan. Tidak peduli cara apa yang dilakukan, yang penting cara tersebut efektif, profesional, dan berpengaruh tetap.

Abdurrachman (2001:33-34) mengemukakan *public relations* bertujuan “untuk mencapai tujuan itu diantaranya adalah mengembangkan niat baik (*good will*) atau membentuk suatu kerjasama berdasarkan hubungan yang harmonis dengan berbagai publik yang dimiliki oleh

organisasi tersebut untuk kegiatan *public relations* harus ditujukan dan dikerahkan ke dalam dan ke luar organisasi.”

Dari penjelasan tersebut penulis berpendapat bahwa tujuan dari *public relations* adalah sebagai jembatan penghubung antar publik internal dengan eksternal yang diharapkan dapat mempertahankan dan melindungi citra dan reputasi perusahaan dan dilakukan melalui komunikasi dua arah, sehingga tercapainya hubungan yang harmonis (*good will*) dari berbagai pihak.

3. Fungsi *Public Relations*

Public relations merupakan suatu fungsi manajemen dalam organisasi. Oleh karena itu, aktifitas *public relations* sangat berkaitan dengan aktifitas organisasi. *Public relations* berfungsi untuk menciptakan citra positif terhadap organisasi, yaitu dengan cara:

- a. Mempertahankan komunikasi serta hubungan baik yang harmonis (*good communications*).
- b. Meningkatkan rasa saling pengertian antara perusahaan/organisasi dengan publiknya (*mutual understanding*).
- c. Menjaga sikap dan perilaku dirinya dan anggota organisasi (*good morals and manners*).
- d. Canfield dalam Danandjaja (2011:19) mengemukakan *public relations* berfungsi:
- e. Mengutamakan kepentingan khalayak

- f. Membujuk masyarakat secara langsung untuk merubah sikap dan perilaku
- g. Usaha-usaha mengintegrasikan sikap dan perilaku dari segala problematika yang terjadi di masyarakat.

Dari penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa Humas berfungsi sebagai penghubung antara pimpinan instansi/lembaga dengan karyawan, konsumen, maupun publik eksternal lainnya. Humas memiliki tugas yang penting. Selain itu, Humas merupakan suara atau alat yang setiap saat wajib memberikan informasi tentang segala hal menyangkut instansi/lembaga yang diwakilkannya.

4. Tugas *Public Relations*

Menurut Abdurrachman (2001:35) seorang praktisi humas bertugas untuk melakukan komunikasi yang sifatnya informatif serta persuasif. Komunikasi yang informatif dan persuasif tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Tertulis: menggunakan surat-surat, *papers*, bulen, brosur, dan lain-lain.
- b. Lisan: melakukan kegiatan *briefing*, diskusi, rapat-rapat, evaluasi, ceramah dan sebagainya.
- c. *Conseling*: menyiapkan pelatihan dan pendidikan khusus kepada anggota untuk mendapatkan nasehat-nasehat positif, serta turut andil dalam pemecahan suatu masalah dengan mendiskusikan dan mencari solusi dari masalah tersebut secara bersama-sama.

Pada dasarnya menurut Widjaja (2010:53) tugas dan ruang lingkup

Humas terbagi menjadi tiga hal, diantaranya yaitu:

- a. Pengumpulan dan pengolahan data: bertugas mencari berbagai informasi dan data untuk pemenuhan kebutuhan informasi bagi masyarakat dan organisasi/perusahaan, dengan tujuan mendapat umpan balik dari masyarakat itu sendiri.
- b. Penerangan: bertugas mempersiapkan pemberian penerangan kepada masyarakat tentang segala kebijakan dan program yang menyangkut dengan lembaga.
- c. Publikasi: bertugas untuk mempublikasikan tentang segala kebijakan dan program yang menyangkut dengan lembaga.

Berdasarkan tugas utama tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa tugas utama dari Humas dapat dirincikan sebagai berikut:

a. Mengumpulkan dan mengolah data

- 1) Mengumpulkan data untuk keperluan informasi.
- 2) Mengolah data.
- 3) Memberikan data yang valid untuk siap digunakan.
- 4) Mengarsipkan data sehingga sewaktu-waktu dapat digunakan kembali.
- 5) Melayani kebutuhan data bagi yang memerlukan.
- 6) Menyiapkan kliping dari setiap media massa.

b. Penerangan

- 1) Menyebarkan informasi, dengan jelas:
 - a) Mencari dan mempersiapkan hal-hal yang sifatnya informatif.
 - b) Memberikan paket informasi.
 - c) Menyajikan berita (*release*) secara tertulis maupun tidak tertulis ataupun berupa foto.

- 2) Mengadakan komunikasi dengan media massa, yang berupa:
 - a) Menyiapkan baik lewat media elektronik, maupun media online yang berupa berita, wawancara, varia pendidikan, dinamika pembangunan, siaran pedesaan, apresiasi budaya, dan lain-lain.
 - b) Mengadakan konferensi pers.
 - c) Mengadakan wawancara langsung antara pejabat dengan wartawan.
- 3) Melakukan kegiatan kehumasan yang berupa:
 - a) Kegiatan temu karya (rapat kerja).
 - b) Kegiatan temu karya para wartawan dengan para pejabat.
- 4) Membuat dokumentasi kegiatan lembaga berupa dokumentasi foto, rekaman pidato, sambutan-sambutan, film movie, siaran dalam bentuk video, dan lain-lain.
- 5) Menyelenggarakan pameran.
- 6) Melakukan pelayanan informasi berupa berita ataupun kliping.
- 7) Membuat transkrip rekaman pidato dan mengarsipkannya.
- 8) Membuat album foto-foto kegiatan kelembagaan.
- 9) Mengikuti kunjungan kerja pejabat/pimpinan,
- 10) Mengadakan wisata pers (*press tour*) ke tempat-tempat yang telah ditentukan.

c. Publikasi

- 1) Menerbitkan berita harian, mingguan, majalah bulanan, dan folder (*leaflet*).

- 2) Menerbitkan buku kerja.
- 3) Menerbitkan kalender kerja.
- 4) Ikut serta dalam pagelaran pameran yaitu pameran pembangunan.

C. Iklim Komunikasi

1. Pengertian Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan/organisasi. Humas perlu memiliki hubungan yang harmonis dengan setiap karyawan, menciptakan iklim komunikasi yang baik di dalam perusahaan/organisasi, menjadi mediator antara karyawan dengan pimpinan dan membantu mengkomunikasikan tujuan perusahaan/organisasi, identitas suatu perusahaan/organisasi, masalah-masalah di dalam perusahaan/organisasi tersebut, serta apapun yang terjadi menyangkut dengan perusahaan/organisasi itu sendiri.

Sedangkan Pace dan Faules dalam Mulyana (2013:147) mendefinisikan bahwa iklim komunikasi sebagai “gabungan dari persepsi-persepsi tentang peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut”.

Dari pengertian tersebut, penulis berpendapat bahwa iklim komunikasi adalah penggabungan berbagai persepsi yang meliputi tentang

segala peristiwa komunikasi antar karyawan yang menyangkut dengan harapan-harapan dan konflik-konflik demi kemajuan organisasi tersebut.

Mulyana (2013:148) menjelaskan bahwa “iklim komunikasi sebuah organisasi dapat berpengaruh dengan cara hidup kita, bagaimana kita bekerja, bagaimana kita berkembang, tujuan apa saja yang akan dicapai serta bagaimana cara kita beradaptasi dengan organisasi”.

Melihat dari pengertian tersebut, penulis berpendapat bahwa iklim komunikasi sangat berpengaruh dan dapat mempengaruhi bagaimana cara hidup dan kinerja kita. Jika ingin tujuan dari organisasi tercapai, maka setiap anggota organisasi diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan organisasinya.

Dari beberapa definisi di atas, penulis memiliki pengertian tersendiri tentang apa itu iklim komunikasi. Iklim komunikasi adalah suasana lingkungan yang terjadi secara keseluruhan di dalam suatu perusahaan/organisasi, yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan dan dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan beradaptasi, berinteraksi, berkomunikasi, berkembang, dan apa saja harapan serta prestasi yang ingin mereka peroleh.

Iklim komunikasi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi cara hidup kita: kita bicara kepada siapa, kita sukai orang yang seperti apa, perasaan kita seperti apa, bagaimana dengan aktifitas kerja kita, bagaimana kita berkembang, serta bagaimana cara kita untuk beradaptasi dengan organisasi.

Iklm komunikasi dikatakan penting karena menghubungkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi serta membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi Poole (2013:79). Dengan mengetahui sesuatu tentang iklim suatu organisasi, kita dapat memahami dengan baik apa saja faktor-faktor yang dapat mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Poole dalam Mulyana (2013:148) menjelaskan bahwa iklim komunikasi dianggap penting, yaitu sebagai berikut:

“Iklim komunikasi penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi, kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan maupun perilaku individu. Kepuasan-kepuasan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikat diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi.”

Dari kutipan tersebut, penulis berpendapat bahwa iklim komunikasi adalah penggabungan dari persepsi-persepsi yang menyangkut peristiwa komunikasi, sikap dan perilaku manusia, respon karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi perkembangan dalam organisasi tersebut. Dalam artian iklim komunikasi mencakup persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi di dalam organisasi.

Selain itu, iklim komunikasi didefinisikan sebagai suatu lingkungan dalam perusahaan/organisasi yang menjadi faktor penentu berlangsungnya suatu komunikasi. Sehingga dapat merubah sikap, pendapat, dan perilaku secara lisan baik langsung maupun tidak langsung.

Iklim komunikasi merupakan persepsi mengenai suatu organisasi apakah dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik.

Goldhaber dalam Kriyantono (2010:85) menyatakan iklim komunikasi organisasi terdiri dari lima faktor, yaitu:

- a. Dukungan: karyawan melihat hubungan komunikasi antar atasan dengan bawahan dapat dipercaya, membangun, dan meningkatkan kesadaran diri tentang makna” dan “kepentingan perannya”.
- b. Keikutsertaan dalam proses keputusan: kesadaran bahwa komunikasi antar atasan dengan bawahan memiliki manfaat dan pengaruh untuk didengarkan dan digunakan.
- c. Kejujuran, percaya diri dan keandalan: sumber pesan/peristiwa-peristiwa komunikasi dianggap terpercaya.
- d. Terbuka dan tulus: dalam komunikasi baik formal ataupun informal terdapat keterbukaan dan ketulusan dalam berbicara dan mendengarkan.
- e. Tujuan kinerja yang tinggi: adanya penjelasan yang terperinci tentang tujuan-tujuan kinerja sebagaimana yang dirasakan oleh para karyawan.

Berdasarkan kutipan di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa iklim komunikasi dapat mencerminkan bagaimana budaya organisasi di dalam suatu perusahaan/organisasi itu sendiri. Iklim komunikasi dapat dipandang dari bagaimana tingkat kepercayaan dan dukungan dari atasan kepada bawahan maupun sebaliknya, keikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, kejujuran antar karyawan, komunikasi

yang transparan dari berbagai lapisan karyawan, serta memperhatikan tujuan perusahaan dengan kinerja yang tinggi.

2. Fungsi Iklim Komunikasi

Menurut Arni (2004:82) iklim komunikasi organisasi adalah fungsi kegiatan yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Sebuah organisasi menunjukkan kepada anggotanya bahwa mereka percaya dan memberikan kebebasan kepada setiap anggotanya dalam pengambilan suatu keputusan serta apapun resiko yang akan terjadi.
- b. Mendorong dan memberikan tanggung jawab dalam melakukan setiap tugas-tugas yang diamanatkan kepada mereka.
- c. Menyediakan informasi yang transparan dan detail tentang organisasi.
- d. Mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh info yang dapat dipercaya kebenarannya dari masing-masing anggota organisasi.

Dari penjelasan tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa iklim komunikasi sangatlah penting, baik secara langsung maupun tidak langsung. Iklim komunikasi dianggap penting keberadaannya karena bertujuan untuk mendukung kinerja yang efektif serta mempengaruhi pola usaha organisasi yang meliputi langkah-langkah pelaksanaan kerja, kualitas, hasil dan poa waktu dalam bekerja.

Iklim komunikasi sangatlah penting untuk diciptakan dan dibina karena merupakan pandangan seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan sebagai faktor penentu tingkah laku anggota organisasi yang selanjutnya. Iklim ditentukan dari seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasinya.

3. Dimensi Iklim Komunikasi

Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi yang dikemukakan oleh Goldhaber dalam Kriyantono (2010:85) adalah sebagai berikut:

- a. Dukungan: karyawan melihat hubungan komunikasi antar atasan dengan bawahan dapat dipercaya, membangun, dan meningkatkan kesadaran diri tentang makna” dan “kepentingan perannya”.
- b. Keikutsertaan dalam proses keputusan: kesadaran bahwa komunikasi antar atasan dengan bawahan memiliki manfaat dan pengaruh untuk didengarkan dan digunakan.
- c. Kejujuran, percaya diri dan keandalan: sumber pesan/peristiwa-peristiwa komunikasi dianggap terpercaya.
- d. Terbuka dan tulus: dalam komunikasi baik formal ataupun informal terdapat keterbukaan dan ketulusan dalam berbicara dan mendengarkan.
- e. Tujuan kinerja yang tinggi: adanya penjelasan yang terperinci tentang tujuan-tujuan kinerja sebagaimana yang dirasakan oleh para karyawan.

Setelah melihat penjelasan tersebut, penulis berpendapat bahwa iklim komunikasi diciptakan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan atau anggota organisasi. Sehingga suatu organisasi mendapatkan penilaian yang dapat dilihat dari bagaimana nilai-nilai perilaku individu yang tepat di dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Dalam hal ini dapat dinilai bagaimana cara hidup atau perilaku karyawan yang terlibat dalam satu organisasi serta tentang bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan lingkungannya, yang terdiri dari berbagai macam latar belakang karyawan dan kondisi lingkungan sebelumnya yang pasti berbeda-beda.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Rivai (2004:309) menerangkan, kinerja ialah perilaku nyata ditampilkan setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari definisi tersebut penulis memiliki pandangan bahwa kinerja adalah sebuah kerja nyata yang dilakukan oleh setiap karyawan, yang dianggap sebagai suatu prestasi kerja untuk memperlihatkan peran dan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Sedangkan Mangkunegara (2008:67) menerangkan bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Hampir sama seperti definisi tadi, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja dapat dinyatakan sebagai suatu hasil berupa prestasi kerja yang dilakukan secara terencana sesuai dengan waktu dan tempat dimana karyawan tersebut berada.

Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dari pengertian tersebut penulis berpendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja karyawan yang dilihat dari berbagai aspek dengan tujuan agar tercapainya segala cita-cita dari organisasi atau perusahaan.

Simamora (2015:339) menjelaskan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Sedangkan penulis berpendapat kinerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu untuk mencapai tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dijadikan sebagai acuan untuk melihat seberapa besar usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pengertian menurut para ahli tersebut, penulis mendefinisikan bahwa kinerja merupakan usaha manusia dalam melakukan perannya di suatu perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar menghasilkan tindakan serta sesuatu yang diinginkan. Standar hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dimana karyawan tersebut berada.

Kesimpulannya, kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang baik dalam bekerja yaitu berupa prestasi dan segala hal-hal positif yang

diperlihatkan karyawan demi kepentingan perusahaan atau organisasi.

Beberapa diantaranya dapat dilihat dari:

- a. Disiplin kerja: sikap atau perilaku berupa kepatuhan dan ketaatan seorang anggota organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya kepercayaan bahwa dengan adanya aturan-aturan itu tujuan perusahaan akan dapat tercapai.
- b. Frekuensi kehadiran, yaitu suatu jumlah kehadiran karyawan di perusahaan tempat ia bekerja.
- c. Kerjasama yang baik sesama karyawan, yaitu adanya suatu aktivitas yang dilakukan secara kolektif di dalam suatu situasi kerja antara karyawan.
- d. Kesenangan pada pekerjaan, yaitu perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan yang muncul dari dalam hati.
- e. Keseriusan kerja, yaitu sikap dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tidak mengabaikan peraturan yang berlaku.
- f. Penghargaan kerja, yaitu sesuatu yang diberikan perusahaan untuk karyawannya yang berprestasi.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu aktifitas dasar yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana suatu organisasi memakai standar tertentu

untuk mengevaluasi bagaimana pelaksanaan kerja individu karyawan menurut Simamora (2015:338).

Sebagaimana pengertian di atas, penulis berpendapat bahwa penilaian kerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi merupakan suatu hal yang penting dan menjadi tanggung jawab utama seorang pimpinan. Artinya, pimpinan harus mampu membantu para anggota organisasi atau karyawannya agar memiliki prestasi yang baik. Penilaian harus objektif dan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh masing-masing anggota organisasi atau karyawan. Selain itu juga pimpinan juga harus membuat rencana untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sedangkan Mangkunegara (2013:69) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang, ataupun sesuatu.

Sedangkan penulis berpendapat bahwa penilaian kerja sebagai suatu evaluasi yang sifatnya sistematis dan berpotensi terciptanya suatu prestasi kerja yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur suatu kinerja karyawan. Penilaian adalah proses penentuan seberapa bagus dan berkualitasnya suatu objek, orang maupun sesuatu.

Menurut Rivai (2013:31) memaparkan tujuan dari penilaian kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.

- b. Pemberian imbalan yang sesuai, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, tunjangan, dan insentif uang.
- c. Mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas segala kewajiban yang diberikan.
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam; (a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, dan rotasi perusahaan. (b) Kenaikan jabatan. (c) *Training*.

Penilaian kinerja ini bertujuan untuk mengetahui apakah standar kinerja telah berfungsi dengan baik sesuai dengan apa yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana standar kinerja tersebut sifatnya realistis dan dapat diukur dan dicapai oleh jabatan pekerjaan oleh masing-masing karyawan tersebut. Pemimpin dapat memberikan saran dan masukkan yang harus dicapai oleh karyawannya sesuai dengan kesepakatan yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan atau karyawan itu sendiri.

Dari pendapat di atas, penulis berkesimpulan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang diberikan untuk mengukur apakah kinerja seorang karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah disepakati sebelumnya atau tidak. Salah satu cara terbaik untuk melakukan hal ini adalah dengan berkumpul bersama dan saling berdiskusi bagaimana

prestasi dan pencapaian dari masing-masing karyawan oleh pimpinan itu sendiri. Dengan begitu pimpinan akan mengetahui lebih dalam bagaimana kinerja anggota/karyawannya ketika melakukan komunikasi internal secara langsung (*face to face*).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:260) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 (empat) indikator. Diantaranya yaitu:

- a. Kualitas
- b. Mengukur kualitas kerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Kuantitas
- d. Jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- e. Efektifitas
- f. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- g. Kemandirian
- h. Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, efektifitas dan kemandirian untuk menilai sejauh mana kinerja seluruh anggota yang berada di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Prasetyo (2005:76), beliau menjelaskan hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan dua atau lebih variabel yang dikenal dengan hipotesis kausal.

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Menurut pola umum metode ilmiah, setiap riest terhadap suatu obyek hendaknya dibawah tuntutan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya yaitu didalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*), atau praktek (*implementation*).

Hipotesis Penelitian:

1. Hipotesis Nihil (H_0)

Iklm komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

2. Hipotesis Kerja (H_a)

Iklm komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

F. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam suatu organisasi, iklim komunikasi memainkan peranan dalam mendorong anggota organisasinya untuk mencurahkan usaha para karyawan terhadap pekerjaannya dalam organisasi, yang di mana dengan adanya perubahan sistem kerja organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap iklim komunikasi suatu organisasi. Permasalahannya adalah apakah iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau tidak. Itu semua bergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja, selain itu iklim komunikasi juga dirasa dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan hasil kerja karyawan.

Iklim komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting agar program-program yang disampaikan oleh atasan kepada bawahannya dapat berhasil dan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Begitu juga setiap organisasi baik profit atau non profit selalu berupaya agar anggota atau karyawan terlibat dalam setiap kegiatan organisasi, dan dapat memberikan prestasi, kinerja dan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan atau anggota organisasinya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2000:155) bahwa iklim komunikasi memberikan pedoman bagi keputusan dan perilaku individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif, bersikap jujur dalam bekerja, serta melaksanakan tugas secara kreatif, semua hal ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi.

Selain itu, Sutrisno (2010:170) memaparkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Hal ini tentunya menyiratkan bahwa karyawan berkomunikasi dengan mempertimbangkan iklim komunikasi yang ada di organisasi mereka. Oleh karena itu, iklim komunikasi yang cocok menjadi penting dan prasyarat untuk komunikasi yang efektif dalam organisasi sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang diperlukan.

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi ada yang sifatnya positif dan juga negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong kinerja dan kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai akan lebih mudah untuk diraih.

Begitupun sebaliknya, iklim komunikasi yang negatif akan mempengaruhi kinerja dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, humas diharuskan untuk membangun iklim komunikasi yang baik dan kondusif serta harmonis di dalam perusahaan/organisasi. Jika iklim komunikasi perusahaan kurang baik, yang harus dilakukan humas adalah mencari penyebab kerusakan iklim komunikasi tersebut dan membantu bagaimana cara untuk menyelesaikan masalahnya.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada bagaimana iklim komunikasi yang terjalin serta bagaimana kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit dalam suatu organisasi dapat

dinilai objektif sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi masing-masing. Apabila iklim komunikasi terjaga dengan baik, maka akan memberikan dampak positif bagi hasil kinerja dari para karyawan di masing-masing perusahaan ataupun organisasi.

G. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya semakin positif iklim komunikasi suatu organisasi, maka kinerja karyawannya pun akan meningkat dan lebih memudahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Idealnya, iklim komunikasi yang positif akan membuat karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu iklim komunikasi yang positif juga akan menciptakan adanya dukungan, pengambilan keputusan bersama, kepercayaan, keterbukaan, tujuan kinerja yang tinggi bagi sesama karyawan, baik antara atasan dengan bawahan, antar divisi maupun antar sesama karyawan. Dari terciptanya iklim komunikasi tersebut, segala tujuan dan cita-cita organisasi/perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai bersama. Disinilah mengapa organisasi/perusahaan diharuskan untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik, agar komunikasi yang terjalin sesuai dengan yang diinginkan.

Apabila dikaitkan dengan penelitian ini, peneliti ingin membuktikan seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Peneliti sendiri berpendapat bahwa iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik dan kesempatan bagi organisasi untuk berkembang lebih jauh lagi.

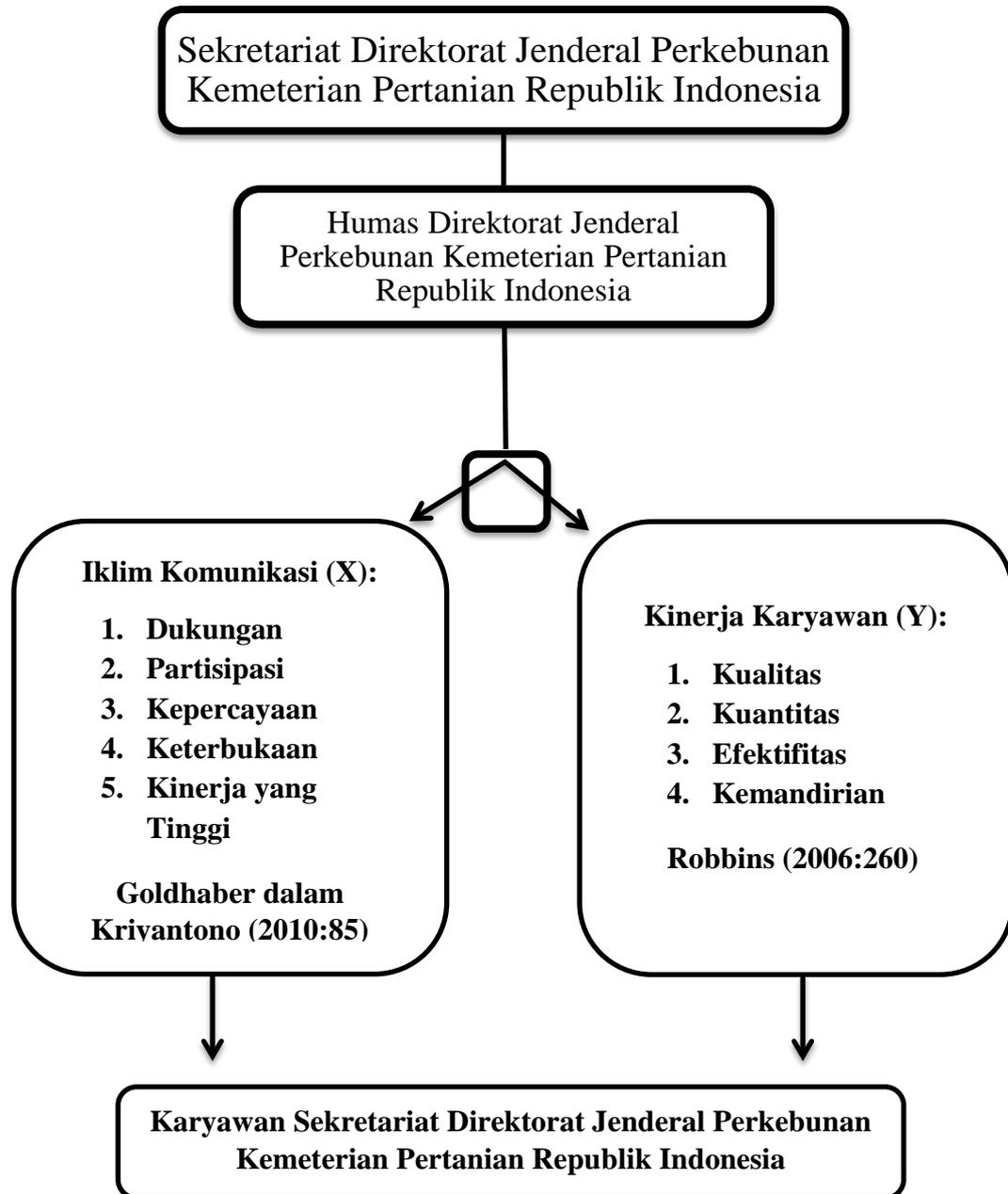
Sedangkan kinerja karyawan, peneliti mendefinisikannya sebagai suatu hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan kerja sama yang dilakukan untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Kedua hal tersebut merupakan variabel dalam penelitian ini, yaitu iklim komunikasi sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y, dengan menghubungkan teori iklim komunikasi dari Goldhaber dalam Kriyantono (2010:85) dengan teori kinerja karyawan milik Robbins (2006:206).

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan mengambil sampel dari karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia, dan dilakukan dengan cara survei atau menyebar kuesioner dalam bentuk *googleform* kepada responden.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menggambarkan penelitian ini dalam sebuah bagan yaitu:

Tabel 2.1
Kerangka Pemikiran



Model penelitian yang menggambarkan suatu kerangka konseptual sebagai panduan sekaligus arah berpikir tentang apakah iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini iklim komunikasi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif. Sugiyono (2013:8) menjelaskan “penelitian kuantitatif sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan metode penelitian.”

Dari penjelasan tersebut, penulis berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan berdasarkan sampel data yang diambil dari survei yaitu dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut dengan masalah yang terjadi di dalam penelitian untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah ditentukan.

B. Metode Penelitian

Peneliti memilih menggunakan metode survei, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan *statistic* (data) yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh penulis.

Nazir (2003:56) menerangkan bahwa metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala

yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi social, ekonomi, ataupun politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Metode survei membedah dan menguliti masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung.

Sedangkan menurut Sugiyono (2002:3) survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dalam populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Metode *explanatory survey* adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel pada suatu populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Menurut Faisal (2007:18) penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel antededen apa saja yang mempengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan social tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis menggunakan metode survei eksplanasi (*explanatory survey*) karena cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi

terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Margono (2010:118), beliau mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari penjelasan tersebut penulis berkesimpulan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia sebagai sumber data yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian ilmiah.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Populasi ini dipilih karena peneliti sudah pernah berada di lingkup tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan yang peneliti lihat dan tertera pada website resminya yaitu <http://ditjenbun.pertanian.go.id/profil/struktur-organisasi/> menunjukkan bahwa karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan berjumlah 131 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2018:81) menjelaskan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan Margono (2010:121) menyatakan bahwa sampel adalah “sebagai bagian dari populasi.”

Untuk menentukan ukuran sampel, penulis memakai rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi yaitu Karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir

Adapun penentuan sampel mengambil presisi ditetapkan sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%, maka ukuran sampelnya adalah:

$$\frac{131}{1 + 131 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{131}{1 + 131 (0,01)}$$

$$n = \frac{131}{2,31}$$

$$n = 56,70996 \approx 57$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 57 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara aksidental (*accidental sampling*) atau penentu sampel berdasarkan kebetulan. Dalam teknik aksidental siapapun yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila orang tersebut dipandang cocok sebagai sumber data oleh peneliti.

Penulis mempertimbangkan dan memilih menggunakan teknik aksidental (*accidental sampling*) dikarenakan kondisi saat ini dengan adanya pandemic COVID-19, sehingga kurang memungkinkan bagi penulis turun langsung ke lapangan untuk pengambilan sampel. Selain itu, info yang penulis dapat dari pihak Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian bahwa saat ini sedang diberlakukannya *work from home* dan banyaknya karyawan yang sedang ditugaskan untuk dinas ke luar kota, hal ini menjadi kendala utama dengan adanya kesibukan dari masing-masing karyawan tersebut. Oleh karena itu, dengan segala keterbatasan tersebut peneliti ingin agar penelitian ini bisa tetap dilanjutkan sesuai dengan yang diharapkan.

D. Bahan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI yang beralamat di Jalan Harsono RM No.3, Gedung C Pasar Minggu, Jakarta Selatan (12550).

2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:38) objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau keiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun objek dari penelitian ini adalah iklim komunikasi (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y).

E. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2015:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Peneliti memilih menggunakan lima macam jawaban karena peneliti ingin mengetahui serta memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab pernyataan yang diajukan, apakah responden benar-benar setuju atau tidak setuju sesuai yang keadaan yang dirasakan oleh responden. Adapun lima macam jawaban dalam skala *likert* yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2010:134)

F. Operasionalisasi Variabel

Di dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu iklim komunikasi (X) dan kinerja karyawan (Y). dalam operasional konsep dibahas tidak hanya variabel tetapi juga dimensi-dimensi dari setiap variabel, indikator dari variabel tersebut, serta skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Iklim	Dukungan	1. Dari atasan 2. Dari sesama rekan kerja 3. Dari bawahan	
	Partisipasi	1. Berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan 2. Kesempatan menyampaikan pendapat	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (Variabel X)		3. Kesempatan mengambil keputusan secara mandiri 4. Adanya perbedaan pendapat	Likert
	Kepercayaan	1. Bawahan percaya terhadap atasan 2. Atasan percaya terhadap bawahan 3. Percaya terhadap sesama rekan kerja 4. Percaya terhadap diri sendiri	
	Keterbukaan	1. Keterbukaan antara atasan dengan bawahan 2. Memperoleh informasi yang sama terkait dengan pekerjaan mereka 3. Dapat mengakses berbagai informasi	
	Kinerja yang tinggi	1. Pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 3. Datang sebelum jam kantor dimulai 4. Bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaannya 5. Menfaatkan fasilitas yang ada secara optimal dan sebaik mungkin	
Kinerja Karyawan	Kualitas	1. Pemahaman yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya 2. Tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya 3. Terampil dalam menyelesaikan perkerjaannya 4. Melakukan pekerjaannya dengan teliti 5. Melakukan pekerjaannya tanpa kesalahan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(Variabel Y)		6. Melakukan pekerjaannya dengan menjaga kebersihan	Likert
	Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan sebelum sampai pada waktu yang ditetapkan 2. Tepat waktu 3. Melebihi waktu yg ditetapkan 4. Mampu mencapai target kerja yang maksimal	
	Efektifitas	1. Mampu mengembangkan ide dan solusi 2. Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas yang tinggi	
	Kemandirian	1. Dapat diandalkan dan tanggungjawab terkait pekerjaannya 2. Inisiatif dalam bekerja	

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Ruslan (2006:29) mendefinisikan bahwa data primer adalah suatu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian perorangan, kelompok ataupun organisasi dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

Menurut Sugiyono (2012:139) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Sugioyo (2013:145) menyatakan bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data yang memiliki ciri-ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Sedangkan menurut Husaini Usman (2009:52), observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

b. Kuesioner atau Angket

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sedangkan Usman (2009:57) menyatakan bahwa angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner/angket kepada karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sarwono (2006:83) validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilaksanakan.

Untuk mengetahui apakah skala sesuai dengan tujuan ukurnya, maka diperlukan adanya suatu pengujian validitas.

Dari pengertian tersebut, penulis mengartikan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Oleh karena itu, untuk mengukur validitas penulis menggunakan rumus *Product Moment* (*Pearson's Correlation*) untuk mengetahui koefisien korelasi masing-masing skor total. Rumus Korelasi *Product Moment* adalah:

Untuk mencari nilai validitas:

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

N = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum X^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum XY$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Terkait dengan penelitian ini, Bila r hitung > r tabel (0,444) maka butir pernyataan valid, sedangkan bila r hitung < r tabel (0,444) maka perlu ada perbaikan dalam pernyataan tersebut atau dikeluarkan dari daftar pernyataan. Dengan jumlah n = 20, dan Sig = 0,05.

Tabel 3.3**Uji Validitas Variabel X (Iklim Komunikasi)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Iklm Komunikasi 1	99.15	95.503	.846	.944	Valid
Iklm Komunikasi 2	99.10	101.779	.509	.948	Valid
Iklm Komunikasi 3	99.00	104.526	.264	.951	Tidak Valid
Iklm Komunikasi 4	99.00	103.158	.457	.949	Valid
Iklm Komunikasi 5	98.90	102.726	.500	.949	Valid
Iklm Komunikasi 6	98.90	102.305	.541	.948	Valid
Iklm Komunikasi 7	99.30	99.589	.702	.946	Valid
Iklm Komunikasi 8	99.20	95.326	.880	.944	Valid
Iklm Komunikasi 9	99.25	95.250	.822	.945	Valid
Iklm Komunikasi 10	99.30	96.116	.786	.945	Valid
Iklm Komunikasi 11	99.35	96.134	.817	.945	Valid
Iklm Komunikasi 12	99.30	96.326	.864	.944	Valid
Iklm Komunikasi 13	99.35	97.818	.691	.946	Valid
Iklm Komunikasi 14	99.10	102.305	.567	.948	Valid
Iklm Komunikasi 15	99.05	101.839	.493	.949	Valid
Iklm Komunikasi 16	99.25	99.882	.560	.948	Valid
Iklm Komunikasi 17	99.20	100.274	.584	.948	Valid
Iklm Komunikasi 18	99.10	101.779	.509	.948	Valid
Iklm Komunikasi 19	99.25	95.039	.931	.943	Valid
Iklm Komunikasi 20	99.20	98.905	.696	.946	Valid
Iklm Komunikasi 21	98.90	99.989	.645	.947	Valid
Iklm Komunikasi 22	99.40	98.884	.576	.948	Valid

Iklm Komunikasi 23	98.80	102.168	.581	.948	Valid
Iklm Komunikasi 24	99.00	101.579	.509	.948	Valid

Sumber data SPSS versi 24

Tabel 3.4

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics					Ket
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Kinerja Karyawan 1	54.40	26.463	.790	.837	Valid
Kinerja Karyawan 2	54.30	26.432	.655	.841	Valid
Kinerja Karyawan 3	54.50	27.842	.540	.848	Valid
Kinerja Karyawan 4	54.35	26.976	.682	.841	Valid
Kinerja Karyawan 5	55.25	26.618	.540	.846	Valid
Kinerja Karyawan 6	54.35	26.345	.810	.836	Valid
Kinerja Karyawan 7	54.90	25.674	.601	.842	Valid
Kinerja Karyawan 8	54.65	26.976	.550	.846	Valid
Kinerja Karyawan 9	55.90	29.674	-.031	.913	Tidak Valid
Kinerja Karyawan 10	54.75	26.934	.633	.843	Valid
Kinerja Karyawan 11	54.50	27.105	.475	.850	Valid
Kinerja Karyawan 12	54.40	26.463	.650	.841	Valid
Kinerja Karyawan 13	54.35	26.555	.631	.842	Valid
Kinerja Karyawan 14	54.45	26.682	.620	.843	Valid

Sumber data SPSS versi 24

Dari kedua variabel tersebut terdapat 2 item yang nilainya $< 0,444$.

Diantaranya yaitu:

- a. Item iklim komunikasi 3 dengan nilai $0,264 < 0,444$. Yang pernyataannya berisi “saya memperoleh dukungan dari bawahan”.

- b. Item kinerja karyawan 9 dengan nilai $-0,31 < 0,444$. Yang pernyataannya berisi “saya menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditetapkan”.

Oleh karena itu, peneliti menghapus item yang dinyatakan tidak valid tersebut dari daftar pernyataan kuesioner penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suryabrata (2004:28) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Sedangkan menurut Azwar (2012:111) reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran.

Dari kedua penjelasan tersebut penulis mengartikan bahwa reliabilitas menunjukkan seberapa tinggi tingkat kecermatan suatu pengukuran, yang dilihat dari sejauh mana tingkat kepercayaan dan konsistensi dari hasil pengukuran tersebut.

Setelah melakukan Uji Validitas, maka uji selanjutnya adalah menghitung reliabilitas instrumen. Untuk menghitung reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Adapun rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$Alpha(r_{ii}) = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

Alfa (r_{ii}) = Koefisien Alfa (koefisien realibilitas)

K = banyaknya butir tes

S_I^2 = varian skor total

$\sum S_I^2$ = Jumlah (untuk semua butir tes)

Sujarweni (2014:193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 3.5

Tingkat Reliabilitas

Indeks Reliabilitas	Klasifikasi
0,810-1,00	Sangat Tinggi
0,610-0,800	Tinggi
0,410-0,600	Sedang
0,210-0,400	Rendah
0,00-0,200	Sangat Rendah

Sugiyono (2009:209)

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	24

Sumber data SPSS versi 24

Dari tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka $0,949 > 0,60$, sehingga pernyataan untuk variabel X dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	14

Sumber data SPSS versi 24

Dari tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka $0,858 > 0,60$. Sehingga pernyataan untuk variabel Y dinyatakan reliabel atau konsisten.

Dilihat dari tingkat reliabilitas menurut Sugiyono (2009:209), maka kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dengan variabel X (iklim komunikasi) yaitu sebesar 0,949 dan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,858 berada pada indeks dengan kategori antara 0,810-1,00. Artinya tingkat reliabilitas kedua variabel tersebut memasuki kelompok sangat tinggi.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

N = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum X^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum X$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Tabel 3.8

Pedoman koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sugiyono (2013:248)

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Terkait dengan penelitian ini adalah antara variabel independen (iklim komunikasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Selain itu uji regresi linier sederhana juga digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah hubungan positif atau negative serta memprediksi nilai dari variabel terikat apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Adapaun rumusnya adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel independen (bebas)

A = konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

B = koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

3. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (iklim komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Ridwan dan Sunarto, 2017:81):

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r² = koefisien korelasi

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:159) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternative, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistic, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel X (Iklim Komunikasi) secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2015:225) untuk mengetahui berapa hasil dari r hitung, maka digunakanlah rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

r² = koefisien determinasi

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Iklim komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

H_a : Iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI

Untuk sampai pada titik pijak saat ini, bangsa Indonesia telah meniti sebuah sejarah panjang. Tak pelak lagi perkebunan dengan seluruh dimensinya yang mencakup komunitas, perdagangan, industri dan areal perkebunan itu sendiri telah menorehkan sejarah dengan warna tersendiri dalam sejarah Indonesia. Semenjak rempah-rempah menjadi barang mewah kerajaan-kerajaan di dunia beberapa abad sebelum Masehi, serta ditunjang oleh keahlian orang Indonesia mengarungi lautan dan mampu berlayar lintas negara, gugusan kepulauan Nusantara dari Barat hingga ke Timur menjadi layaknya harta karun perkebunan yang sangat kaya.

Kemewahan rempah-rempah menjadi incaran Belanda untuk memonopoli perdagangan di Jawa, Makasar dan Maluku. Tak dapat dipungkiri bahwa rempah-rempah yang bernilai ekonomi tinggi pada saat itu, telah menarik perhatian dan menjadi motivasi utama bangsa-bangsa Eropa datang ke Nusantara. Salah satu bangsa Eropa yang berhasil menapakkan kakinya di nusantara adalah bangsa Belanda. Kemenangan Belanda ditandai oleh metode penundukan baru berupa monopoli perdagangan.

Pada akhir abad ke 18 Belanda mengalihkan fokus perdagangan kepada tanaman pertanian lain yang bukan tergolong barang mewah, seperti kopi, tembakau, tebu, diikuti seabad kemudian kina, teh, karet, kelapa sawit.

Kiranya kekalahan persaingan perdagangan antara Belanda dan Inggris menjadi pemicunya. Tanaman-tanaman perkebunan terakhir itu baru menguntungkan manakala dikerjakan oleh buruh berupah rendah –bahkan tak berupah—dan lahan berharga murah. Dengan pengelolaan seperti ini, keuntungannya yang diperoleh begitu besar, bahkan mampu mengangkat Negeri Belanda lepas landas.

Inilah alasan utama yang membuat Belanda mengubah strategi pengelolaan dan penguasaan tanaman komersial dari yang semula hanya melakukan perdagangan dengan rakyat yang bertindak sebagai produsen, menjadi pengelolaan yang berbasis korporasi. Pemerintah Hindia Belanda dan pengusaha-pengusaha Belanda secara ambisius membangun secara besar-besaran korporasi yang memproduksi dan memperdagangkan tanaman komersial.

Penguasaan Belanda atas komoditas perkebunan, khususnya yang di kelola oleh korporasi, berakhir ketika terjadi pengambil alihan seluruh korporasi Belanda oleh pemerintah Indonesia. Proklamasi kemerdekaan Indonesia 17 Agustus 1945 menjadi jembatan emas untuk mengurai kabut penjajahan, yang secara ekonomis lebih berupa penguasaan perkebunan.

Untuk memastikan manfaat bagi bangsa Indonesia, nasionalisasi atau pengambilalihan kepemilikan perkebunan besar dari negara asing kepada pemerintah Indonesia dilakukan berkali-kali. Pertama, sebagai konsekuensi dari kemenangan Indonesia dalam Konferensi Meja Bundar tahun 1949. Kedua, sebagai perwujudan deklarasi ekonomi untuk kemandirian bangsa

pada tanggal 10 Desember 1957. Ketiga, dalam rangka konfrontasi dengan Malaysia pada tahun 1964. Perkebunan-perkebunan besar milik Belanda dinasionalisasi menjadi milik pemerintah Republik Indonesia. Dalam proses nasionalisasi perkebunan, terlihat nyata jiwa patriotisme dan nasionalisme yang kuat yang menginginkan kedaulatan ekonomi harus berada di tangan bangsa sendiri. Inilah sebuah tonggak sejarah yang menunjukkan kemampuan bangsa ini untuk mengelola perusahaan perkebunan tanpa tergantung pada keahlian bangsa Belanda.

Seiring dengan kemampuan pemerintah Indonesia melakukan nasionalisasi perkebunan besar milik Belanda, perkebunan rakyat yang dikelola para pekebun atau petani kecil terus melakukan ekspansi, relatif tanpa bantuan pemerintah. Bahkan dapat dikatakan tak terjadi kerjasama antara perkebunan besar dan perkebunan rakyat. Masing-masing berjalan sendiri sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing-masing. Nasionalisasi perkebunan segera diikuti oleh konsolidasi manajemen perkebunan negara dan pengembangan perkebunan rakyat yang diatur pada satu kesatuan struktur dalam pemerintahan.

Lahirnya pemerintahan orde baru disertai dengan dilansirnya program pembangunan yang dikenal dengan sebutan Repelita (Rencana Pembangunan Lima Tahun), membuat perkebunan kembali dilirik sebagai salah satu sektor paling berpotensi untuk menghasilkan devisa negara. Langkah pertama dimulai dengan tambahan modal dan peningkatan kemampuan Perkebunan Besar Negara (PN). Setelah itu, dimulailah langkah yang juga merupakan

tonggak baru pengelolaan perusahaan perkebunan di Indonesia yaitu menggabungkan kekuatan Perkebunan Besar Negara dengan Perkebunan Rakyat. Penerapan pola pikir baru ini dilakukan pada pola Perkebunan Inti Rakyat (PIR) sejak awal 1980-an. Sejak saat itu pola PIR sangat mewarnai pembangunan perkebunan di Indonesia. Langkah selanjutnya di akhir dekade 1980-an ialah menggunakan kesuksesan ini sebagai pemantik modal swasta untuk mendirikan Perkebunan Besar Swasta (PBS) baik dengan pembangunan yang memanfaatkan Hak Guna Usaha (HGU) maupun melalui pola yang berdampingan dengan rakyat di wilayah-wilayah transmigrasi yang terpencil dan di pesisir.

Ketangguhan perkebunan teruji manakala krisis moneter melanda Indonesia. Kekuatan gelombang krisis bisa dibayangkan, karena mampu menghancurkan perekonomian Indonesia. Namun justru di atas krisis itulah perkebunan memberikan manfaat terbesar bagi pelakunya. Tidak saja diperoleh manfaat dadakan dari ekspor (windfall profit) sebagai akibat pelemahan nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika. Perkebunan menjadi salah satu penopang penting bangsa Indonesia dalam menghadang krisis moneter.

Dan kini terbukalah cakrawala baru perkebunan Indonesia. Akumulasi sejarah telah menunjukkan kekuatan modal, manajemen, penelitian dan penemuan benih unggul, pendidikan khusus, hingga pemasaran, untuk menegakkan perkebunan lebih kokoh. Kini pengokoh tersebut dilengkapi dengan demokratisasi di dalam dan sekitar perkebunan.

Demokratisasi ini melahirkan serangkaian konsekuensi pengaturan sekaligus manfaat tersendiri. Demokratisasi membutuhkan jaringan hubungan yang simetris dan setara di antara semua pihak yang terkait dengan perkebunan: Perkebunan Besar Negara (PBN), Perkebunan Besar Swasta (PBS), Perkebunan Rakyat (PR), pemerintah, konsumen di dalam dan luar negeri, lembaga pendukung penelitian dan pengembangan, lembaga pendanaan, input produksi, pemasaran. Tidak mengherankan pengembangan perkebunan masa kini ditegaskan di atas pengembangan jaringan hubungan antar pihak.

Peran penting perkebunan akan semakin meningkat di masa depan. Krisis energi dunia telah menempatkan posisi perkebunan pada tingkat yang sangat penting. Perkebunan tak lagi hanya terkait masalah pangan, tetapi kini perkebunan berada di persimpangan kepentingan antara food, feed dan fuel. Seluruh dinamika sejarah perkebunan menarik perhatian terutama dalam meletakkan dan meningkatkan peran di masa mendatang. Sejak awal kemerdekaan sudah terpampang kuat hasrat untuk menyejahterakan rakyat sebagai pekebun, pekerja perkebunan, maupun yang memperoleh manfaat tidak langsung dari usaha perkebunan. Diatas itu semua perkebunan masih tetap dan akan terus menjadi sumber kemakmuran bangsa ini.

1. Visi dan Misi

Visi Direktorat Jenderal Perkebunan

Visi yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perkebunan untuk melaksanakan pembangunan perkebunan adalah untuk meningkatkan

produksi dan produktivitas tanaman perkebunan secara optimal untuk memperkuat pondasi sistem pertanian *bio-industry* berkelanjutan, dalam rangka mendukung Visi Kementerian Pertanian Tahun 2015-2019 yaitu mewujudkan sistem pertanian *bio-industry* berkelanjutan yang menghasilkan beragam pangan sehat dan produk bernilai tambah tinggi berbasis sumber daya lokal untuk kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani

Misi Direktorat Jenderal Perkebunan

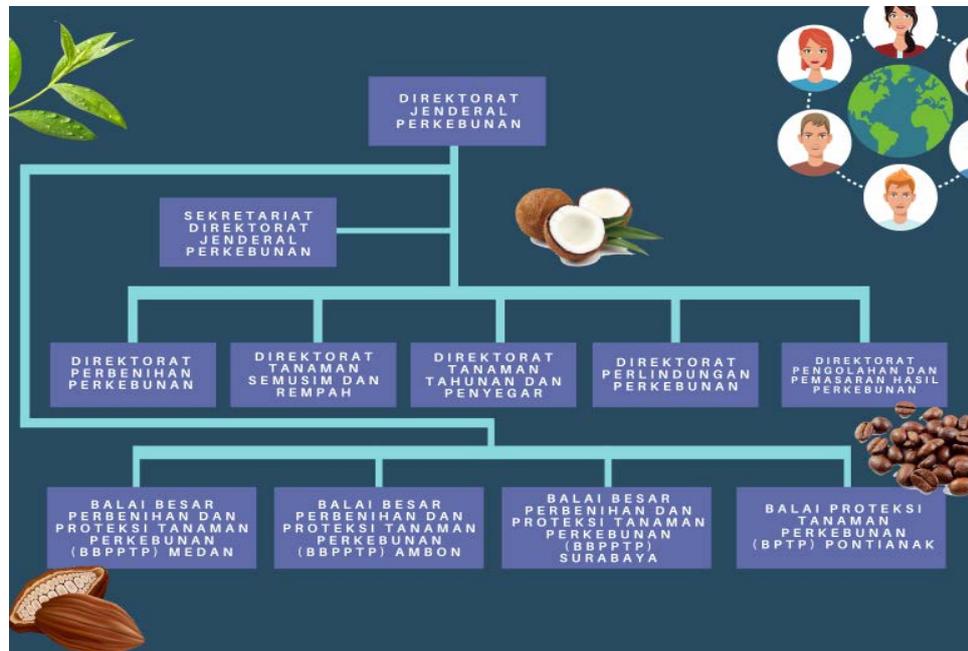
Mengacu pada misi pembangunan nasional dan Kementerian Pertanian, misi yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perkebunan untuk melaksanakan pembangunan perkebunan adalah:

- a. Memberikan pelayanan perencanaan, program, anggaran dan kerjasama teknis yang berkualitas; pengelolaan administrasi keuangan dan aset yang berkualitas; memberikan pelayanan umum, tata laksana, kepegawaian, humas, hukum dan administrasi perkantoran yang berkualitas; melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan dan penyediaan data serta informasi yang berkualitas;
- b. Mendorong upaya peningkatan produksi dan produktivitas usaha budidaya tanaman semusim, tanaman rempah dan penyegar dan tanaman tahunan;
- c. Memfasilitasi terwujudnya integrasi antar pelaku usaha budidaya tanaman perkebunan dengan pendekatan kawasan; memotivasi

- petani/pekebun dalam penerapan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kondisi lokal/wilayah setempat; serta mendorong pemberdayaan petani dan penumbuhan kelembagaan petani;
- d. Memfasilitasi ketersediaan teknologi, sistem perlindungan perkebunan, pengamatan, pemantauan dan pengendalian organisme pengganggu tanaman (OPT) dan penanganan dampak perubahan iklim;
 - e. Memfasilitasi peningkatan penyediaan teknologi dan penerapan pascapanen budidaya tanaman semusim, tanaman rempah penyegar dan tanaman tahunan;
 - f. Memfasilitasi peningkatan bimbingan dan penanganan usaha perkebunan berkelanjutan seperti ISPO (*Indonesia Sustainable Palm Oil*), PIR (Perkebunan Inti Rakyat), Rekomtek (Rekomendasi Teknis) dan lain-lain;
 - g. Memfasilitasi peningkatan penanganan gangguan usaha dan konflik perkebunan.

2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan RI



Gambar 1

- a. Direktorat Jenderal Perkebunan
- b. Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan, membawahi:
 - 1) Bagian Perencanaan:
 - a) Sub Bagian Program
 - b) Sub Bagian Anggaran
 - c) Sub Bagian Kerjasama
 - 2) Bagian Keuangan dan Perlengkapan:
 - a) Sub Bagian Perbendaharaan
 - b) Sub Bagian Akuntansi dan Verifikasi
 - c) Sub Bagian Perlengkapan

- c. Bagian Umum:
 - 1) Sub Bagian Organisasi Dan Kepegawaian
 - a) Sub Bagian Hukum dan Hubungan Masyarakat
 - b) Sub bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga
 - 2) Bagian Evaluasi dan Pelaporan:
 - a) Sub Bagian Data Dan Informasi
 - b) Sub Bagian Evaluasi
 - c) Sub Bagian Pelaporan dan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Direktorat Perbenihan Perkebunan:
 - 1) Sub Direktorat Penilaian Varietas dan Pengawas Mutu Benih
 - 2) Sub Direktorat Benih Tanaman Semusim dan Rempah
 - 3) Sub Direktorat Benih Tanaman Tahunan dan Penyegar
 - 4) Sub Direktorat Kelembagaan Benih
 - 5) Sub Direktorat Tata Usaha
 - 6) Sub Direktorat Jabatan Fungsional
- e. Direktorat Tanaman Semusim dan Rempah:
 - 1) Sub Direktorat Tanaman Tebu dan Pemanis Lain
 - 2) Sub Direktorat Tanaman Serat dan Atsiri
 - 3) Sub Direktorat Tanaman Lada, Paa, dan Cengkeh
 - 4) Sub Direktorat Tanaman Rempah dan Semusim Lain
 - 5) Sub Bagian Tata Usaha
 - 6) Kelompok Jabatan Fungsional
- f. Direktorat Tanaman Tahunan dan Penyegar:
 - 1) Sub Direktorat Tanaman Karet dan Tanaman Tahunan Lainnya
 - 2) Sub Direktorat Tanaman Kelapa Sawit
 - 3) Sub Direktorat Tanaman Kelapa dan Palma Lain
 - 4) Sub Direktorat Tanaman Penyegar
 - 5) Sub Bagian Tata Usaha

- 6) Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Direktorat Perlindungan Perkebunan:
 - 1) Sub Direktorat Data dan Kelembagaan Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan
 - 2) Sub Direktorat Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan Tanaman Semusim dan Rempah
 - 3) Sub Direktorat Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan Tanaman Tahunan Penyegar
 - 4) Sub Direktorat Gangguan Usaha, Dampak Perubahan Iklim dan Pencegahan Kebakaran
 - 5) Sub Bagian Tata Usaha
 - 6) Kelompok Jabatan Fungsional
- h. Direktorat Pengolahan Standarisasi, Mutu, dan Pembinaan Usaha:
 - 1) Sub Direktorat Pascapanen
 - 2) Sub Direktorat Pengolahan
 - 3) Sub Direktorat Standarisasi, Mutu, dan Pembinaan Usaha
 - 4) Sub Direktorat Pemasaran Hasil
 - 5) Sub Bagian Tata Usaha
 - 6) Kelompok Jabatan Fungsional

3. Alamat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI

Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI ini berlokasi di Jalan Harsono RM No.3, Gedung C Pasar Minggu, Jakarta Selatan (12550).

4. Lambang Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Lambang Kementerian Pertanian Republik Indonesia



Gambar 2

Arti dari warna dan bentuk logo Kementerian Pertanian Republik Indonesia ini adalah sebagai berikut:

- a. Tunas: menggambarkan pengertian biologis dari pada seluruh kegiatan yang dikelola oleh Departemen Pertanian, kecuali manusia sebagai benda hidup. Warna hijau muda melambangkan kehidupan.
- b. Lingkaran berwarna merah: melambangkan pengertian persatuan.
- c. Lingkaran yang bersudut lima buah berwarna coklat: melambangkan pengertian dari pada unsur pelaksana utama (tugas-tugas pokok Departemen Pertanian).
- d. Warna dasar baik untuk Panji, maupun Vandel, serta bentuk lainnya adalah “kuning emas” melambangkan kemegahan.
- e. Air berwarna biru muda: mempunyai arti sebagai lambang keagungan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	43.9	43.9	43.9
	Perempuan	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 57 orang, jika dilihat pada kolom *frequency* dan *percent* tersebut maka didapatkan responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebesar 56,1% dengan total 32 orang dan untuk perempuan sebesar 43,9% dengan total 25 orang adalah laki-laki.

Tabel 4.2

		Usia Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 23 tahun	2	3.5	3.5	3.5
	24-30 tahun	11	19.3	19.3	22.8
	31-37 tahun	27	47.4	47.4	70.2
	38-44 tahun	10	17.5	17.5	87.7
	> 45 tahun	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 57 orang tersebut, jika dilihat pada kolom *frequency* dan *percent* maka didapatkan jumlah responden terbanyak berdasarkan usia adalah antara 31-37 tahun yaitu sebesar 47,4% atau 27

orang. Sedangkan usia antara 24-30 tahun dengan 19,3% yaitu sebanyak 11 orang, usia 38-44 tahun sebesar 17,5% atau 10 orang, usia di atas 45 tahun sebesar 12,3% atau 7 orang, dan usia kurang dari 23 tahun sebesar 3,5% atau 2 orang.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	3.5	3.5	3.5
D1/D2/D3	3	5.3	5.3	8.8
S1	52	91.2	91.2	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 57 orang tersebut, mayoritas responden dengan pendidikan terakhir S1 adalah yang paling banyak yaitu sebesar 91,2% dengan jumlah 52 orang. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebanyak 3 orang adalah 5,3%, dan SMA sebanyak 2 orang dengan 3,5%.

2. Distribusi Frekuensi Variabel

Distribusi frekuensi variabel yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dalam distribusi frekuensi ini disajikan per-indikator beserta presentase frekuensinya.

Berdasarkan masalah pokok dalam penelitian, dimana penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu variabel X (iklim komunikasi) dan variabel terikat yaitu variabel Y (kinerja karyawan). Distribusi frekuensi variabel berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Variabel X (Iklim Komunikasi)

Tabel 4.4

(Dimensi Dukungan)

Saya memperoleh dukungan dari atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	14.0	14.0	14.0
Setuju	35	61.4	61.4	75.4
Sangat Setuju	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,11			

Sumber data SPSS versi 24

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa pada item pernyataan **pertama**, mayoritas responden yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 61,4% dan mean sebesar 4,11 memilih setuju bahwa mereka memperoleh dukungan dari atasan.

Tabel 4.5

(Dimensi Dukungan)

Saya memperoleh dukungan dari sesama rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	17.5	17.5	17.5
Setuju	30	52.6	52.6	70.2

Sangat Setuju	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,12			

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan kedua diketahui bahwa 30 orang dengan persentase 52,6% dan mean sebesar 4,12 merasa setuju bahwa mereka memperoleh dukungan dari sesama rekan kerja.

Tabel 4.6

(Dimensi Dukungan)

Saya memberikan dukungan kepada atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	19.3	19.3	19.3
Setuju	29	50.9	50.9	70.2
Sangat Setuju	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,11			

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan ketiga diketahui bahwa mereka setuju dengan pernyataan tentang memberikan dukungan kepada atasan yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 50,9% dan mean sebesar 4,11.

Tabel 4.7

(Dimensi Dukungan)

Saya memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	5	8.8	8.8	10.5

Setuju	24	42.1	42.1	52.6
Sangat Setuju	27	47.4	47.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,35			

Sumber data SPSS versi 24

Item pernyataan keempat menunjukkan responden terbanyak menjawab sangat setuju dengan pernyataan tentang memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 47,4%. Sedangkan setuju sebanyak 24 orang dengan 42,1%, kurang setuju 5 orang dengan 8,8%, dan tidak setuju 1 orang dengan 1,8%. Selain itu berdasarkan mean, jawaban setuju merupakan jawaban rata-rata yang dipilih oleh responden yaitu sebesar 4,35.

Tabel 4.8

(Dimensi Dukungan)

Saya memberikan dukungan kepada bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	32	56.1	56.1	61.4
	Sangat Setuju	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
	Rata-rata Jawaban	4,33			

Sumber data SPSS versi 24

Pada item kelima sebanyak 32 orang responden merasa setuju bahwa mereka memberikan dukungan kepada bawahan dengan persentase sebesar 56,1% dan mean 4,33.

Tabel 4.9**(Dimensi Partisipasi)****Saya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Kurang Setuju	13	22.8	22.8	26.3
	Setuju	31	54.4	54.4	80.7
	Sangat Setuju	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban				3,89	

Sumber data SPSS versi 24

Sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 54,4% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.10**(Dimensi Partisipasi)****Saya memiliki kesempatan dari atasan untuk menyampaikan pendapat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17.5	17.5	17.5
	Setuju	27	47.4	47.4	64.9
	Sangat Setuju	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban				4,18	

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan ketujuh, mayoritas dari mereka yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 47,4% dan mean 4,18

menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kesempatan dari atasan untuk menyampaikan pendapat.

Tabel 4.11

(Dimensi Partisipasi)

Saya memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan secara mandiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	3	5.3	5.3	7.0
	Kurang Setuju	16	28.1	28.1	35.1
	Setuju	29	50.9	50.9	86.0
	Sangat Setuju	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		3,70			

Sumber data SPSS versi 24

Di pernyataan kedelapan mayoritas responden sebanyak 29 orang dengan persentase 50,9% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan secara mandiri. Selain itu, berdasarkan rata-rata jawaban responden menunjukkan bahwa jawaban antara setuju dengan kurang setuju merupakan jawaban yang paling banyak dipilih oleh responden.

Tabel 4.12

(Dimensi Partisipasi)

Saya mendukung adanya perbedaan pendapat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	24	42.1	42.1	50.9
	Sangat Setuju	28	49.1	49.1	100.0

Total	57	100.0	100.0
Rata-rata Jawaban	4,40		

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan kesembilan sebanyak 28 orang responden dengan persentase sebesar 49,1% merasa sangat setuju bahwa mereka mendukung adanya perbedaan pendapat. Namun apabila dirata-rata maka jawaban responden pada pernyataan ini adalah setuju.

Tabel 4.13

(Dimensi Kepercayaan)

Saya percaya terhadap kinerja dan kemampuan atasan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	14.0	14.0	14.0
Setuju	36	63.2	63.2	77.2
Sangat Setuju	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,09			

Sumber data SPSS versi 24

Mayoritas sebanyak 36 orang dengan persentase 63,2% dan mean 4,09 pada item pernyataan kesepuluh menyatakan setuju bahwa mereka percaya terhadap kinerja atasan mereka.

Tabel 4.14

(Dimensi Kepercayaan)

Atasan percaya terhadap kinerja dan kemampuan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	7	12.3	12.3	14.0

Setuju	31	54.4	54.4	68.4
Sangat Setuju	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,16			

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan kesebelas, 31 orang dengan persentase 54,4% dan mean 4,16 menyatakan setuju bahwa atasan percaya terhadap kinerja dan kemampuan mereka.

Tabel 4.15

(Dimensi Kepercayaan)

Saya percaya terhadap kinerja rekan sesama karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	10	17.5	17.5	19.3
	Setuju	33	57.9	57.9	77.2
	Sangat Setuju	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,02				

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan keduabelas, mayoritas responden sebanyak 33 orang dengan persentase 57,9% dan mean 4,02 menyatakan setuju bahwa mereka percaya terhadap kinerja rekan sesamanya.

Tabel 4.16

(Dimensi Kepercayaan)

Rekan sesama karyawan percaya dengan kinerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	7	12.3	12.3	14.0
	Setuju	34	59.6	59.6	73.7
	Sangat Setuju	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,09			

Sumber data SPSS versi 24

Mayoritas sebanyak 34 orang dengan persentase 60,0% dan mean 4,09 pada item pernyataan ketigabelas menyatakan setuju bahwa rekan sesama karyawan percaya dengan kinerja mereka.

Tabel 4.17

(Dimensi Kepercayaan)

Saya percaya terhadap kinerja dan kemampuan saya sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	6	10.5	10.5	12.3
	Setuju	27	47.4	47.4	59.6
	Sangat Setuju	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,26			

Sumber data SPSS versi 24

Di pernyataan keempatbelas sebanyak 27 orang dengan persentase 47,4% dan mean 4,26 menyatakan setuju bahwa mereka percaya dengan kinerja dan kemampuannya sendiri. Sedangkan 23 orang lainnya dengan persentase 40,4% menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18**(Dimensi Keterbukaan)****Atasan terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh bawahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Kurang Setuju	14	24.6	24.6	28.1
	Setuju	27	47.4	47.4	75.4
	Sangat Setuju	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban				3,93	

Sumber data SPSS versi 24

Item pernyataan kelimabelas tentang atasan terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh bawahan mendapatkan jawaban setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 47,4%.

Tabel 4.19**(Dimensi Keterbukaan)****Bawahan terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	8	14.0	14.0	15.8
	Setuju	34	59.6	59.6	75.4
	Sangat Setuju	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban				4,07	

Sumber data SPSS versi 24

Pada pernyataan keenambelas, mayoritas responden sebanyak 34 orang dengan persentase 59,6% dan mean 4,07 menyatakan mereka

setuju bahwa mereka sebagai bawahan terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh atasan.

Tabel 4.20

(Dimensi Keterbukaan)

Setiap karyawan mendapatkan informasi yang sama terkait dengan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	15.8	15.8	15.8
	Setuju	32	56.1	56.1	71.9
	Sangat Setuju	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,12			

Sumber data SPSS versi 24

Item pernyataan ketujuhbelas, sebanyak 32 orang dengan persentase 56,1% dan mean 4,12 menyatakan setuju bahwa setiap karyawan mendapatkan informasi yang sama terkait dengan pekerjaan.

Tabel 4.21

(Dimensi Keterbukaan)

Karyawan dapat mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	9	15.8	15.8	17.5
	Setuju	32	56.1	56.1	73.7
	Sangat Setuju	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,07			

Sumber data SPSS versi 24

Sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 56,1% dan mean 4,07 menyatakan setuju terhadap pernyataan kedelapanbelas mengenai karyawan dapat mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan.

Tabel 4.22

(Dimensi Kinerja yang Tinggi)

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Kurang Setuju	12	21.1	21.1	24.6
	Setuju	27	47.4	47.4	71.9
	Sangat Setuju	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,00			

Sumber data SPSS versi 24

Di pernyataan kesembilanbelas sebanyak 27 orang dengan persentase 47,4% dan mean 4,00 menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Sedangkan 2 orang lainnya dengan persentase terkecil yaitu 3,5% menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23

(Dimensi Kinerja yang Tinggi)

Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	24	42.1	42.1	50.9
	Sangat Setuju	28	49.1	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Rata-rata Jawaban	4,40
-------------------	------

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan kedupuluh, mayoritas responden sebanyak 28 orang dengan persentase 49,1% menyatakan sangat setuju bahwa mereka berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun berdasarkan rata-rata jawaban berada diangka 4,40 yang artinya rata-rata jawaban responden menunjukkan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24

(Dimensi Kinerja yang Tinggi)

Saya datang sebelum jam kantor dimulai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	19.3	19.3	19.3
	Setuju	28	49.1	49.1	68.4
	Sangat Setuju	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,12			

Sumber data SPSS versi 24

Item pernyataan kedupuluh, sebanyak 28 orang dengan persentase 49,1% dan mean sebesar 4,12 menjawab setuju bahwa mereka datang sebelum jam kantor.

Tabel 4.25

(Dimensi Kinerja yang Tinggi)

Saya memiliki tanggungjawab atas hasil pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	5.3

Setuju	27	47.4	47.4	52.6
Sangat Setuju	27	47.4	47.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,42			

Sumber data SPSS versi 24

Item pernyataan kedua puluh dua yang menyatakan bahwa mereka memiliki tanggungjawab atas hasil pekerjaan mereka mendapatkan jawaban sangat setuju dan setuju yang nilainya sama, yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 47,4%. Selain itu, berdasarkan rata-rata jawaban responden menunjukkan angka 4,42 yang artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26

(Dimensi Kinerja yang Tinggi)

Saya menghemat dan bertanggungjawab dalam penggunaan fasilitas seperti listrik, air, kertas, dll

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
Kurang Setuju	8	14.0	14.0	17.5
Setuju	29	50.9	50.9	68.4
Sangat Setuju	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,11			

Sumber data SPSS versi 24

Pada pernyataan kedua puluh tiga, mayoritas responden sebanyak 29 orang dengan persentase 50,9% menjawab setuju bahwa mereka menghemat dan bertanggungjawab dalam penggunaan fasilitas seperti listrik, air, kertas, dll.

Dari 23 butir pernyataan di atas mengenai variabel X (Iklim Komunikasi), penulis menyimpulkan bahwa jawaban setuju merupakan rata-rata jawaban yang dipilih oleh sebagian responden dari total 57 orang tersebut dengan mean sebesar 4,31.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.27
(Dimensi Kualitas)

Saya memiliki pemahaman yang cukup tinggi terhadap pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14.0	14.0	14.0
	Setuju	28	49.1	49.1	63.2
	Sangat Setuju	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,23			

Sumber data SPSS versi 24

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada table 4.24, pada item pertama menunjukkan bahwa para karyawan setuju bahwa mereka memiliki pemahaman yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 49,1%.

Tabel 4.28
(Dimensi Kualitas)

Saya bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	27	47.4	47.4	52.6

Sangat Setuju	27	47.4	47.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,42			

Sumber data SPSS versi 24

Pada pernyataan kedua menunjukkan mereka bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya memperoleh jawaban dengan jumlah serta persentase yang sama antara sangat setuju dan setuju, yaitu masing-masing 27 orang dengan persentase 47,4%.

Tabel 4.29
(Dimensi Kualitas)

Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14.0	14.0	14.0
	Setuju	33	57.9	57.9	71.9
	Sangat Setuju	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,14				

Sumber data SPSS versi 24

Di item pernyataan ketiga lebih dari setengah total responden yaitu sebanyak 33 orang dengan 57,9% menjawab setuju bahwa mereka terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.30
(Dimensi Kualitas)

Saya melakukan pekerjaan dengan teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	8	14.0	14.0	15.8

Setuju	25	43.9	43.9	59.6
Sangat Setuju	23	40.4	40.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,23			

Sumber data SPSS versi 24

Pada pernyataan keempat sebanyak 25 orang dengan 43,9% menjawab setuju bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan teliti. Sedangkan 23 orang lain dengan 40,4% menjawab sangat setuju.

Tabel 4.31
(Dimensi Kualitas)

Saya melakukan pekerjaan tanpa kesalahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	4	7.0	7.0	8.8
Kurang Setuju	26	45.6	45.6	54.4
Setuju	17	29.8	29.8	84.2
Sangat Setuju	9	15.8	15.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	3,51			

Sumber data SPSS versi 24

Sebanyak 26 orang dengan 45,6% menjawab kurang setuju dengan pernyataan kelima yang menunjukkan bahwa mereka melakukan pekerjaan tanpa kesalahan. Sedangkan 17 responden lain dengan 29,8% menjawab setuju, 9 orang dengan 15,8% menjawab sangat setuju.

Tabel 4.32
(Dimensi Kualitas)

Saya selalu menjaga kebersihan saat melakukan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.3	12.3	12.3
	Setuju	29	50.9	50.9	63.2
	Sangat Setuju	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,25			

Sumber data SPSS versi 24

Selalu menjaga kebersihan saat melakukan pekerjaan di item keenam mendapatkan jawaban setuju dengan mayoritas sebanyak 29 orang atau sebesar 50,9%. Sedangkan 21 orang dengan 36,8% menjawab sangat setuju dan 7 orang lainnya dengan 12,3% menjawab kurang setuju.

Tabel 4.33
(Dimensi Kuantitas)

Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum sampai pada waktu yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	2	3.5	3.5	5.3
	Kurang Setuju	14	24.6	24.6	29.8
	Setuju	27	47.4	47.4	77.2
	Sangat Setuju	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		3,86			

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan ketujuh sebanyak 27 orang dengan 47,4% setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sebelum samapai pada waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.34

(Dimensi Kuantitas)

Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	7	12.3	12.3	14.0
Setuju	34	59.6	59.6	73.7
Sangat Setuju	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,09			

Sumber data SPSS versi 24

Sedangkan dipernyataan kedelapan 34 orang dengan 59,6% menyatakan setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.35

(Dimensi Kuantitas)

Saya mampu mencapai target kerja yang maksimal dalam melakukan tugas dan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	11	19.3	19.3	19.3
Setuju	33	57.9	57.9	77.2
Sangat Setuju	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	4,04			

Sumber data SPSS versi 24

Pada pernyataan kesembilan menunjukkan 57,9% atau sebanyak 33 orang menjawab setuju bahwa mereka mampu mencapai target kerja yang maksimal dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

Tabel 4.36

(Dimensi Efektifitas)

Saya mampu mengembangkan ide dan solusi dalam melakukan tugas dan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21.1	21.1	21.1
	Setuju	27	47.4	47.4	68.4
	Sangat Setuju	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban				4,11	

Sumber data SPSS versi 24

Pada pernyataan kesepuluh sebanyak 27 orang dengan 47,4% dan mean 4,11 menjawab setuju bahwa mereka mampu mengembangkan ide dan solusi dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

Tabel 4.37

(Dimensi Efektifitas)

Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang sudah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	15.8	15.8	15.8
	Setuju	26	45.6	45.6	61.4
	Sangat Setuju	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban				4,23	

Sumber data SPSS versi 24

Pada item kesebelas sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 45,6% dan mean 4,23 menjawab setuju bahwa mereka memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.38
(Dimensi Kemandirian)

Saya dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tugas dan tanggungjawab terkait pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	10	17.5	17.5	19.3
	Setuju	25	43.9	43.9	63.2
	Sangat Setuju	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban		4,16			

Sumber data SPSS versi 24

Sebanyak 26 orang dengan persentase 43,9% menjawab setuju dengan pernyataan duabelas yang menunjukkan bahwa mereka dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tugas dan tanggungjawab terkait pekerjaan.

Tabel 4.39
(Dimensi Kemandirian)

Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	5.3
	Kurang Setuju	15	26.3	26.3	31.6

Setuju	24	42.1	42.1	73.7
Sangat Setuju	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Rata-rata Jawaban	3,86			

Sumber data SPSS versi 24

Pada item pernyataan terakhir atau ketigabelas yang menyatakan mereka bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan mendapat jawaban setuju dari 24 orang dengan persentase sebesar 42,1%.

Dari 13 butir pernyataan di atas mengenai variabel Y (Kinerja Karyawan), penulis menyimpulkan bahwa jawaban setuju merupakan jawaban terbanyak yang dipilih oleh sebagian responden dari total 57 orang dengan mean sebesar 4,32.

3. Uji Normalitas Data

Analisis One-Sample Kolmogorov Smirnov membandingkan fungsi distribusi kumulatif pengamatan suatu variabel dengan distribusi tertentu secara teoritis.

Tabel 4.40
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.82891338
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.052

Test Statistic	.067
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber data SPSS versi 24

- Jika asymp. sig. Kolmogorov smirnov $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.
- Jika asymp. sig. Kolmogorov smirnov $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Dari tabel 4.34 tersebut menunjukkan bahwa Kolmogorov-Smirnov Test pada penelitian ini menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu variabel X (Iklim Komunikasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) berdistribusi normal.

4. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel X (Iklim Komunikasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Untuk mengetahuinya, peneliti menggunakan perhitungan Pearson Correlation.

Tabel 4.41**Interval Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,009	Sangat Kuat

(Menurut Sugiyono, 2013:250)

Tabel 4.42**Uji Koefisien Korelasi****Correlations**

		Iklm Komunikasi	Kinerja Karyawan
Iklm Komunikasi	Pearson Correlation	1	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

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

Sumber data SPSS versi 24

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari interval korelasi menurut Sugiyono (2013:250), hasil perhitungan pada kolom Pearson Correlation menunjukan angka 0,741 yang artinya arah korelasi berada di kategori kuat yaitu antara 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel X (Iklim Komunikasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Terkait dengan penelitian ini adalah antara variabel independen (iklim komunikasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.33

Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.083	6.892		.012	.990
Iklm Komunikasi	.566	.069	.741	8.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji regresi sederhana tersebut diperoleh nilai koefisien regresi adalah positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Uji Determinasi

Tabel 4.44

Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.741 ^a	.549	.540	4.873

- a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai korelasi atau hubungan (R) adalah sebesar 0,741 dan dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R²) sebesar 0,549 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk menghitung t mendapatkan berapa nilai t tabel adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} ; n - k - 1$$

$$t_{tabel} = \frac{0.05}{2} ; 57 - 2 - 1$$

$$t_{tabel} = 0,025 ; 54$$

$$t_{tabel} = 0,2004$$

Tabel 4.45

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.083	6.892		.012	.990

Iklm Komunikasi	.566	.069	.741	8.174	.000
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data SPSS versi 24

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Iklim komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

H_a : Iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Berdasarkan perhitungan dan kedua tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas Iklim Komunikasi (variabel X) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel. Yaitu dengan angka sebesar (t_{hitung}) 8,174 $>$ (t_{tabel}) 0,200 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

C. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam penelitian yang telah dilakukan ini adalah untuk mengetahui apakah iklim komunikasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian. Dari hasil pengujian yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila dilihat berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa responden terbanyak berdasarkan usia adalah antara 31-37 tahun yaitu sebesar 47,4% atau 27 orang.

Dari keseluruhan responden yang berjumlah 57 orang tersebut, didapatkan mayoritas responden dengan pendidikan terakhir S1 adalah yang paling banyak yaitu sebesar 91,2% dengan jumlah 52 orang. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebanyak 3 orang adalah 5,3%, dan SMA sebanyak 2 orang dengan 3,5%.

Dari 23 butir pernyataan mengenai variabel X (Iklim Komunikasi), penulis menyimpulkan bahwa jawaban setuju dan sangat setuju merupakan jawaban terbanyak yang dipilih oleh sebagian responden dari total 57 orang tersebut. Baik dimensi dukungan, partisipasi, kepercayaan, keterbukaan, maupun kinerja yang tinggi. Apabila jawaban yang menyatakan setuju dan sangat setuju digabungkan, maka kedua jawaban tersebut memiliki persentase > 60%.

Sedangkan dari 13 butir pernyataan mengenai variabel Y (Kinerja Karyawan), penulis menyimpulkan bahwa jawaban setuju merupakan rata-rata jawaban terbanyak yang dipilih oleh sebagian responden dari total 57 orang, baik dari dimensi kualitas, kuantitas, efektifitas, maupun kemandirian.

Tabel 4.46**Korelasi antara Iklim Komunikasi dengan Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien Korelasi	Ket
Iklim Komunikasi ↔ Kinerja Karyawan	0,741	Kuat

Sumber: Hasil olahan peneliti (2020)

Dari interval korelasi menurut Sugiyono (2013:250), hasil uji koefisien korelasi dengan jelas menunjukkan angka 0,741 yang artinya arah korelasi berada di kategori kuat yaitu antara 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (Iklim Komunikasi) berpengaruh secara signifikan dan kuat terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hasil ini diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara iklim komunikasi dengan kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian. Semakin tinggi iklim komunikasi pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim dalam sebuah organisasi, maka akan semakin produktif pula organisasi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pace dan Faules (2000:155) bahwa iklim komunikasi memberikan pedoman bagi keputusan dan perilaku

individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif, bersikap jujur dalam bekerja, serta melaksanakan tugas secara kreatif, semua hal ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Goldhaber

Berdasarkan perhitungan, nilai korelasi atau hubungan (R) adalah sebesar 0,741 dan dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R²) sebesar 0,549 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, pengalaman, komunikasi vertikal dan horizontal, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan masih banyak lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lainnya.

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel bebas Iklim Komunikasi (variabel X) memiliki nilai t hitung $>$ t tabel. Yaitu dengan angka sebesar (thitung) 8,174 $>$ (ttabel) 0,200 dan nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin positif iklim komunikasi suatu organisasi, maka kinerja karyawannya pun akan meningkat dan lebih memudahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Apabila dikaitkan dengan

penelitian ini, dapat dibuktikan bahwa iklim komunikasi yang semakin kuat, maka kinerja karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian pun semakin baik. Dan hasilnya adalah Iklim Komunikasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang didapat, maka dapat disimpulkan hubungan antar kedua variabel yaitu variabel X (Iklim Komunikasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) yang nilai koefien korelasinya yaitu sebesar 0,741 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan perhitungan, nilai korelasi atau hubungan (R) adalah sebesar 0,741 dan dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R²) sebesar 0,549 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, pengalaman, komunikasi vertikal dan horizontal, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan masih banyak lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lainnya.

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel bebas Iklim Komunikasi (variabel X) memiliki nilai t hitung > t tabel. Yaitu dengan angka sebesar (t_{hitung}) 8,174 > (t_{tabel}) 0,200 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Dari hasil tersebut, maka penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin positif iklim komunikasi suatu organisasi, maka kinerja karyawannya pun akan meningkat dan lebih memudahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Apabila dikaitkan dengan penelitian ini, dapat dibuktikan bahwa iklim komunikasi yang semakin kuat, maka kinerja karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian pun semakin baik. Berdasarkan penelitian ini, hasilnya adalah Iklim Komunikasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada pihak Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian agar dapat meningkatkan unsur-unsur tertinggi dari iklim komunikasi dan kinerja karyawan. diantaranya yaitu:

1. Membangun iklim komunikasi yang positif dan rutin dilakukan melalui kegiatan-kegiatan formal maupun informal seperti rapat mingguan, *coffee break*, club hobi, dan lain-lain.
2. Memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja, baik dari atasan kepada bawahan, maupun sebaliknya.
3. Mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti *training* atau pelatihan, *workshop*, pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurrachman, Oemi. 2001. *Dasar-dasar Public Relations*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Davis, Anthony. 2005. *Everything You Should Know About Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Effendy, Onong Uchjana. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relations & Public Relations*. Bandung: Mandar Maju.
- Widjaja, H.A.W. 2010. *Komunikasi: Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kriyantono, Rachmat. 2010. *Teknik Praktek Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Publi Relatios, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bandung: PT. Remaja Rasdakarya.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2001. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ridwan dan Sunarto.2017. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi*. Ekonomi. Bandung: Alfabeta
- Ruslan, Rosady. 2005. *Kampanye Public Relations*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Ruslan, Rosady. 2006. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2016. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta : Rajawali Pers. Cetakan ke ± 13.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sitinjak, Tumpal JR & Sugiarto. 2006. *Lisrel*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Penelitian
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sumber Lainnya:

<http://ditjenbun.pertanian.go.id/>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Nuni Rahmawati
Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 19 November 1997
Kebangsaan : Indonesia
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan Keranji Dalam RT. 004/006 No. 39
Ciganjur, Jagakarsa, Jakarta Selatan

PENDIDIKAN FORMAL

SD : Madrasah Ibtidaiyah El-Syifa (2005 – 2010)
SMP : Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jakarta (2011 – 2013)
SMA : Madrasah Aliyah Negeri 7 Jakarta (2014 – 2016)
Perguruan Tinggi : Ilmu Komunikasi S-1 Universitas Tama Jagakarsa dari
tahun 2017 - sampai dengan sekarang.

Demikianlah daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 06 Desember 2020

Yang membuat,



(Nuni Rahmawati)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuni Rahmawati
Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 19 November 1997
NPM : 116600042
Program Studi : Ilmu Komunikasi (S-1)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa keaslian isi skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Apabila di kemudian hari ternyata yang saya susun ini tidak asli, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan ijazah Sarjana Strata Satu dari Universitas Tama Jagakarsa.

Jakarta, 06 Desember 2020

Yang menyatakan,



(Nuni Rahmawati)