

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Achmad Wildan Kurniawan
Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Garut
email: pie.achmad@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja di Setda Kabupaten Garut. Yang menjadi objek penelitian adalah para pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Penelitian ini meneliti mengenai penyebaran informasi yang ada di lingkungan Setda Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik survey. Adapun teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner di lapangan. Adapun penarikan *Probability Sampling* yang di gunakan yaitu *Proportionate Stratified Random sampling* dengan jumlah sampel 68 orang responden. Penelitian ini menggunakan *Informasi Organisasi (Organizational Information Theory)*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 19 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,481. Hal ini, berarti 48,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan informasi, ketidakjelasan informasi, aturan dan Siklus komunikasi organisasi sedangkan sisanya yaitu 51,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi organisasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine how the effect of Organizational Communication on the Performance of Regional Secretariat in Garut regency. Which is the object of research is the employee who is in the Garut District Secretariat. This study examines the dissemination of information in area Setda Kabupaten Garut. The method used in this research is descriptive method of analysis with a quantitative approach through survey techniques. The data collection techniques was obtained from interviews, observation and questionnaires in the field as for the with drawal of Probability Sampling in use is Proportionate Stratified Random sampling with a sample of 68 people responden. Research using Information Organizations (Organizational Information Theory). Based on calculations using SPSS version 19, it can be seen that theco efficient of determination (adjusted) obtained at 0.481. This means that 48.1% of employee performance can be explained by the environment variable information, lack of clarity of information, rules and organization communication cycle while the remaining 51.9% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study.

Key Words: Organizational communication, Performance

Pendahuluan

Pada perkembangannya organisasi pada saat ini banyak orang selalu berpikir bahwa organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang mempunyai karakteristik, sikap, nilai, budaya, kemampuan, dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya mereka saling menjalin hubungan satu sama lain pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Suatu organisasi harus disusun dan dilakukan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik, dan ini dapat dilakukan salah satunya melalui pembentukan komunikasi yang baik pula dalam organisasi.

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2).

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (wirawan, 2008:5). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Menurut Redding dan Sanborn (dalam Arni, 2004: 65) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi

internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *down ward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatannya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Pasca reformasi, ada begitu banyak perubahan yg terjadi di indonesia diantaranya yang paling mendasar adalah reformasi dalam bidang ketatanegaraan yang mana telah terjadi perubahan mekanisme manajemen pemerintahan dari pemberlakuan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang No.22 tahun 1999 yang di perbaharui dengan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Perubahan tersebut, secara langsung memberi dampak keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, termasuk menetapkan kebijakan dalam pengelolaan, pembinaan, pengawasan dan pengembangan sumber daya aparaturnya.

Peran dan fungsi aparatur tidak hanya sekedar sebagai pihak yang mengoperasikan kebijakan tetapi juga memberikan kontribusi dalam melakukan analisis dan menyusun kebijakan di daerah. Hal ini merupakan sebagian perintah yang tertuang dalam UU Pemerintahan Daerah tersebut, namun begitu secara nasional tetap dalam satuan jaringan birokrasi Pemerintahan Nasional.

Penyelenggaraan otonomi daerah pada kabupaten dipimpin oleh seorang kepala daerah dan dibantu oleh seorang wakil kepala daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD. Sebagai eksekutif, Bupati dibantu oleh Sekretaris Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikannya dengan dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan untuk kemudian direalisasikan dalam bentuk pelayanan publik, pembangunan insfrakstur ,pengelolaan sumber daya alam dan lain-lain.

Dengan demikian, peran Sekretariat Daerah beserta jajaran pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah menjadi sangat strategis dan penting dalam rangka pembangunan di Daerah. Baik atau buruknya kinerja Sekretariat daerah akan berdampak terhadap baik buruknya kinerja pemerintah daerah. Oleh karena itu, di kantor Sekretariat daerah kurangnya faktor komunikasi yang efektif antara

pimpinan dan bawahan maupun antara karyawan dengan karyawan itu sendiri menyebabkan pemerintahan yang kurang maksimal karena komunikasi merupakan proses dimana suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Mulyana. 2002;62). Terlebih jika informasi dari pimpinan kepada stafnya tidak berjalan dengan baik, yang akan mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap fungsi-fungsi dan tugas yang pegawai harus pertanggung jawabkan, akibatnya berpengaruh terhadap kinerja para pegawai yang mempengaruhi kepada kedisiplinan terhadap tugas yang mereka emban, terlihat dari seringnya terlambat datang ke kantor maupun mangkir kerja dan pulang pada saat jam kerja padahal kinerja mereka sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan.

Berdasarkan hasil prapenelitian yang peneliti lakukan di lingkungan kantor pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Garut melalui kegiatan meninjau dan wawancara dengan pegawai Setda Kabupaten Garut menemukan suatu gejala yaitu dari cara berkomunikasi antara pegawai dengan pegawai lain berjalan kurang efektif di karenakan posisi gedung yang tidak satu atap atau terpisah antara satu kantor dengan kantor lainnya yang mana mempengaruhi dalam penyebaran informasi yang ada di lingkungan Setda Kabupaten Garut, baik itu informasi yang berasal dari luar organisasi maupun yang ada di internal organsasi yang bersifat formal maupun informal.

Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan saat ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai .Pertemuan dan pengarahan yang diharapkan dapat mengomunikasikan dan dapat menginformasikan berbagai permasalahan sangat jarang dilakukan dalam organisasi, sehingga semakin menambah kurang baiknya sistem komunikasi organisasi di kantor pemerintahan Setda Kabupaten Garut tersebut, arus informasi yang ada di lingkugan Setda Kabupaten garut selalu ada hambatan baik itu hambatan dari internal organisasi maupun eksternal organisasi oleh karena itu penyebaran informasi dalam suatu organisasi itu harus selalu berjalan dengan baik seingga akan menciptakan suatu kondisi organisasi yang lebih nyaman dan lebih efektif dalam melaksanakan komunikasi antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan bisa berjalan dengan

baik yang akan menunjang terhadap kemajuan kerja dan tanggung jawab kerja para pegawai yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

Selain itu Penelitian ini mengacu kepada beberapa penelitian sebelumnya yang mana penelitian tersebut dibuat oleh Lili Wahyuni (Magister Akuntansi Undip) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pegawai bagian akuntansi dengan komitmen organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai variabel intervening, dalam penelitian tersebut memiliki memiliki tujuan yaitu Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi dengan komitmen organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai variabel intervening, yang mana deskripsi variabelnya mengambilk mengenai Sistem komunikasi organisasi yang ada dalam pegawai bagian akuntansi dan kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja.

Oleh karena itu penelitian ini juga menguji langsung pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Garut. Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Setda Kabupaten Garut" (Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretaris Daerah Kabupaten Garut).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah Sejauhmana Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut?

Identifikasi Masalah

1. Seberapa besar peranan Lingkungan Informasi Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut?
2. Seberapa besar peranan Ketidak Jelasan Informasi Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut?
3. Seberapa besar peranan Aturan Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut?

4. Seberapa besar peranan Siklus Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar perananan Lingkungan Informasi Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui seberapa besar perananan Ketidak Jelasan Informasi Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui seberapa besar peranan Aturan Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui seberapa besar peranan Siklus Komunikasi Organisasi meningkatkan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut.

Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu Praktek Komunikasi bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Garut, khususnya tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Setda Kabupaten Garut dan sebagai masukan bagi para pembuat kebijakan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemecahan masalah tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut dan akan memberikan suatu gambaran mengenai bagaimana proses komunikasi yang ada di Sekretariat Daerah kabupaten Garut.

Kerangka Konseptual

Pengertian Komunikasi Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa latin *organizare*, yang secara harfiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Di antara para ahli ada yang menyebut paduan itu system, ada juga yang menamakannya sarana.

Everet M. Rogers dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebagai suatu system yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. Robert Bonnington dalam buku modern *Business: A System Approach*, mendefinisikan organisasi sebagai sarana dimana manajemen mengkoordinasikan sumber bahan dan sumberdaya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto,2005)

Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan satuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengar, menulis dan komunikasi evaluasi program. (Romli, 2011 : 11)

Unsur-unsur dalam komunikasi organisasi

Secara sederhana komunikasi organisasi dipahami sebagai jaringan kerja yang di rancang dalam suatu system dan proses untuk mengalihkan informasi dari seseorang/sekelompok orang kepada seseorang/sekelompok orang demi tercapainya tujuan organisasi. Jaringan komunikasi organisasi merupakan pola hubungan antar manusia yang bersifat formal. Keformalan itu meliputi adanya jaminan formalitas dalam unsur-unsur komunikasi dan proses kerja unsur-unsur tersebut. Unsur dalam komunikasi organisasi meliputi :

1. Kesengajaan, karena pertukaran pesan dalam komunikasi organisasi dilakukan melalui suatu hubungan formal dan informal (bukan hubungan social) yang disengaja berdasarkan penggarisan organisasi.
2. Pertukaran, karena meliputi paling tidak dua atau lebih orang, yakni pihak pengirim dan penerima. Masing-masing pihak secara bergantian menjadi penerima atau pengirim pesan.
3. Gagasan, pendapat, informasi, dan intruksi. Isi pesan berupa buah pikiran dan harapan yang disampaikan sesuatu dengan kondisi individu dan lingkungannya.
4. Personal dan Impersonal, karena menggunakan saluran langsung seperti tatap muka atau melalui saluran tidak langsung melalui media massa (televisi, radio, surat kabar, dll) kepada sejumlah orang secara serentak.
5. Symbol atau tanda. Symbol mungkin positif dan abstrak, tanda mungkin berbentuk verbal dan nonverbal. Keduanya dapat disandi menjadi pesan untuk dipertukarkan. Kuncinya adalah bagaimana memaknai pesan-pesan tersebut.
6. Mencapai tujuan organisasi merupakan salah satu karakteristik, tujuan atau harapan organisasi yang bersifat formal dan sangat ditentukan oleh pimpinan. (di adaptasi dari Alo Liliweri, 1997: 275-287).

Alur Komunikasi

Dalam komunikasi organisasi kita berbicara tentang informasi yang berpindah secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah - komunikasi ke bawah. Informasi yang bergerak dari suatu jabatan yang otoritasnya lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi - komunikasi ke atas. Informasi yang bergerak di antara orang-orang yang jabatan-jabatan sama tingkat otoritasnya - komunikasi horizontal. Atau informasi yang bergerak di antara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bagian fungsional yang berbeda - komunikasi lintas saluran atau seringkah disebut komunikasi diagonal. Kita juga menyinggung informasi yang mengalir secara informal bersama-sama yang disebut selentingan.

Pola organisasi harus memberi kemungkinan komunikasi dalam empat arah yang berbeda: ke bawah, ke atas, horizontal, dan diagonal. Karena arah-arah komunikasi tersebut menentukan kerangka kerja di mana komunikasi dilaksanakan dalam organisasi.

Pengertian kinerja

Istilah kinerja (*performance*) berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk penampilan kerja Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Payaman J. Simajuntak (2005:1) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. sedangkan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223)”kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Malayu S.P Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, diperlukan suatu tolak ukur yang dapat menilai tingkat kinerja pegawai. Adapun aspek-aspek kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah menciptakan kinerja yang di

harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kinerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja diarahkan untuk mengontrol ketercapaian tujuan organisasi, karena dengan penilaian dapat diketahui efisiensi kinerja yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian dan motivasi, tapi juga dipengaruhi oleh semangat dan gairah kerja. Penilaian kinerja yang baik harus dilakukan dengan objektif untuk menghindari masalah yang ada pada saat penilaian kinerja.

Jika seorang berkarya pada suatu perusahaan dalam "rangka mempertahankan harkat dan martabatnya sekaligus mencari nafkah agar ia dan tanggung jawabnya dapat hidup layak dan wajar, berarti, ia harus bersedia mengikat diri pada kewajiban dengan sebaik-baiknya. Jabatan apapun yang dipangkunya, fungsi apapun yang harus diselenggarakan dan tugas apapun yang diembannya, secara kontraktual semuanya akan dilakukan dengan tanggung jawab. Perusahaan berhak memperoleh manfaat hasil karya pegawainya, sebaliknya perusahaan berkewajiban memenuhi hak pegawai.

Salah satu bentuk hak pegawai adalah untuk dinilai secara rasional dan objektif oleh perusahaan. Dilihat dari sudut hak dan kepentingan pegawai, penilaian kinerja dimaksudkan untuk menghargai kinerja yang memuaskan. Kinerja yang kurang memenuhi harapan perusahaan perlu diidentifikasi

faktor-faktor penyebabnya dan dicari jalan keluarnya. Jika perlu, perusahaan membantu pegawai sehingga terwujud peningkatan kinerja dimasa depan.

Pentingnya penilaian kinerja yang objektif dan rasional dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh. Manfaat adanya penilaian kerja yang objektif dan rasional menurut, adalah sebagai berikut:

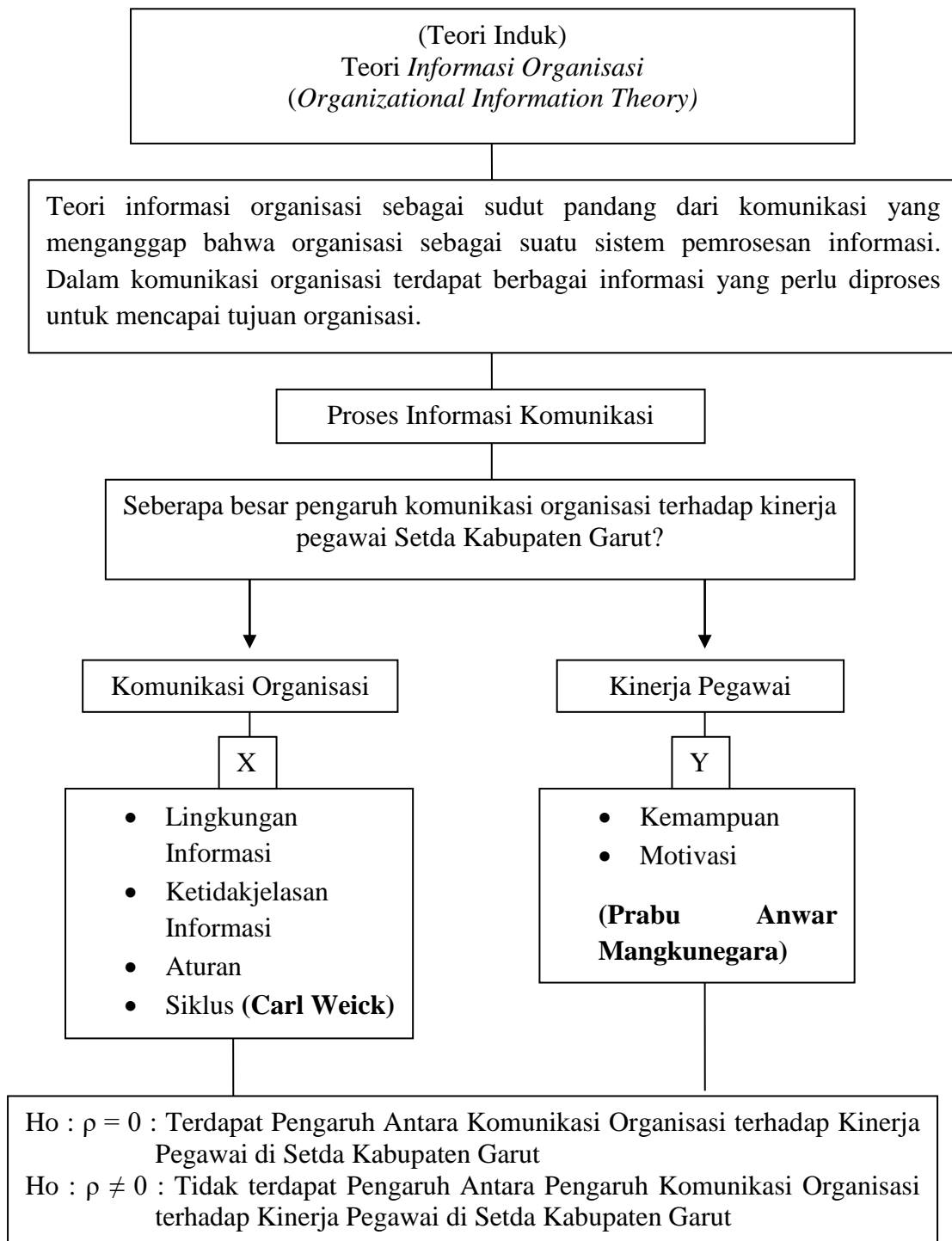
- a. Memungkinkan pegawai, atasan langsung dan satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja.
- b. Membantu perusahaan melakukan penyesuaian dalam pemberian imbalan kepada pegawai sesuai dengan penilaian kinerja. Kinerja yang ditampilkan pegawai diterjemahkan ke dalam kebijaksanaan pemberian imbalan
- c. Membantu para pengambil keputusan kunci dalam penempatan posisi yang baru seperti alih tugas, alih wilayah dan promosi.
- d. Membantu pegawai untuk merencanakan dan mengembangkan karirnya dimasa depan.
- e. Membantu manajemen sumber daya manusia untuk menyempurnakan prosedur rekrutmen dan seleksi pegawai baru.
- f. Membantu perusahaan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan eksternal dimasa datang.

Kerangka Pemikiran

Keberhasilan peningkatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik ialah peningkatan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, berarti komunikasi organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi yakni menciptakan suatu kinerja yang lebih baik. Indikator dalam komunikasi organisasi yaitu lingkungan informasi, ketidakjelasan informasi, aturan dan siklus. Indikator dari kinerja yaitu kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan skema kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah:

Skema Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis pergunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik survey. Adapun teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner di lapangan. Seperti halnya data tersebut diinterpretasikan secara sistematis guna mendapatkan data yang objektif (Sugiyono :2008), adapun dalam proses analisis data penelitian ini menggunakan metode regresi ganda karena memiliki empat variabel yaitu Lingkungan informasi (X_1),Ketidak jelasan Informasi (X_2),Aturan (X_3),Siklus (X_4)

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004).

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Subvariabel	Dimensi	Indikator	Item
Komunikasi organisasi (X) Teori Informasi Organisasi (Carl Weick)	<i>Lingkungan informasi (X_1)</i>	<i>1.Seleksi Informasi</i>	1.Proses penyeleksian informasi .dari luar organisasi kedalam organisasi	
		<i>2.Interpretasi informasi & koordinasi Informasi</i>	1. Proses dalam hal interpretasi dan koordinasi informasi yang masuk ke lingkungan organisasi	
	<i>Ketidak jelasan informasi (X_2)</i>	<i>1.Mengartikan pesan</i>	1.menginterpretasikan menyeleksi pesan dan koordinasikan pesan kepada yang berkepentingan	
		<i>2.menentukan apakah informasi tersebut dapat dipahami</i>	1.Atasan melakukan <i>downward communication</i> tentang seleksi,interpretasi dan koordinasi pesan. 2. Pegawai melakukan <i>upward communication</i> tentang seleksi,interpretasi, dan koordinasi pesan	

Variabel	Subvariabel	Dimensi	Indikator	Item	
	<i>Aturan (X₃)</i>	<i>1.Durasi</i>	3. pegawai melakukan diagonal communication tentang seleksi,interpretasi dan koordinasi pesan.		
			1.Batasan waktu dalam hal seleksi informasi.		
			2. Batasan waktu dalam hal interpretasi informasi.		
		<i>2.Personel</i>	3. Batasan waktu dalam hal pengkoordinasian informasi		
			1. Pegawai yang bertugas dalam hal seleksi infomasi		
			2. pegawai yang bertugas dalam hal interpretasi informasi.		
		<i>3.Keberhasilan</i>	3.pegawai yang bertugas dalam hal koordinasi informasi.		
			1.Metode yang di gunakan organisasi dalam hal menyeleksi informasi.		
			2. metode yang di gunakan organisasi dalam hal interpretasi informasi		
		<i>4.Usaha</i>	3.Metode yag digunakan organisasi dalam koordinasi informasi.		
			1.Usaha organisasi dalam hal meminimalisir penyeleksian informasi		
			2. Usaha organisasi unalam hal meminimalisir interpretasi informasi		
		<i>Siklus</i>	<i>1.Tindakan</i>	1. Atasan melakukan	

Variabel	Subvariabel	Dimensi	Indikator	Item		
	(X_4)		<i>downward communication</i> tentang suatu informasi.			
			2.pegawai melakukan <i>upward communication</i> tentang suatu informasi			
			3.pegawai Saling bertukar informasi			
		2.Respon	1.hasil dari proses dalam hal seleksi informasi			
			2. hasil dari proses dalam hal interpretasi informasi			
			3. hasi dari proses koordinasi informasi.			
		3.Penyesuaian	1.Pengolahan kembali pesan diseleksi,interpretasi dan di koordinasikan.			
		Kinerja pegawai (Y) (Prabu Anwar Mangkunegara)		<i>Kemampuan dan motivasi</i>	1.Kemampuan kerjasama antar tim	
					2.Memahami tugas dan fungsinya masing-masing	
					3.Kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang baik	
4.Pegawai memberikan ide dan gagasan bagi perkembangan organisasi						

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk mengetahui kondisi variabel komunikasi organisasi dan kinerja pegawai Setda Garut maka peneliti melakukan pengukuran dan menggunakan angket yang terdiri dari X dan Y yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Dari jawaban tersebut, kemudian disusun kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari 68 responden.

2. Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan 100%
3. Jumlah responden adalah 68 orang, nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 dan skala pengukuran terkecil adalah 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar adalah $(68 \times 5 = 340)$, dan jumlah kumulatif terkecil adalah $(68 \times 1 = 68)$. Adapun nilai persentasi terbesar adalah $(200/200) \times 100\% = 100\%$, dan nilai persentase terkecil adalah $(40/200) \times 100\% = 20\%$, dari kedua nilai persentase tersebut diperoleh nilai rentang adalah $100\% - 20\% = 80\%$ dan jika dibagi dengan 5 skala pengukuran didapat nilai interval persentase sebesar $(80\%)/5 = 16\%$ sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 2
Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase

No	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	20 – 35.99	Sangat Kurang Baik
2.	36 – 51.99	Kurang Baik
3.	52 – 67.99	Cukup Baik
4.	68 – 83.99	Baik
5.	84 – 100	Sangat Baik

Setelah peneliti melakukan pengolahan data terhadap 20 pertanyaan tentang komunikasi organisasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Seleksi Informasi

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	2	2,9
4.	Setuju	37	54,4
5.	Sangat Setuju	29	42,6
Jumlah		68	100.0

Skor Total	299
Persen (%)	88
Kriteria	Sangat Baik

Tabel 4
Seleksi Informasi

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	3	4,4
4.	Setuju	14	20,6
5.	Sangat Setuju	51	75,0
Jumlah		68	100.0
Skor Total		320	
Persen (%)		94	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 5
Interprestasi Informasi dan Koordinasi Informasi

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	8	11,8
5.	Sangat Setuju	60	88,2
Jumlah		68	100.0
Skor Total		332	
Persen (%)		97,6	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 6
Interprestasi Informasi dan Koordinasi Informasi

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	2	2,9
4.	Setuju	12	17,6
5.	Sangat Setuju	54	79,4
Jumlah		68	100.0
Skor Total		324	
Persen (%)		95	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 7
Mengartikan Pesan

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	13	19,1
4.	Setuju	43	63,2
5.	Sangat Setuju	12	17,6
Jumlah		68	100.0
Skor Total		271	
Persen (%)		80	
Kriteria		Baik	

Tabel 8
Mengartikan Pesan

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	1	1,5
3.	Netral/ ragu-ragu	33	48,5
4.	Setuju	28	41,2
5.	Sangat Setuju	6	8,8
Jumlah		68	100.0
Skor Total		243	
Persen (%)		71,5	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 9
Menentukan Informasi Tersebut Dapat Dipahami

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	14	20,6
4.	Setuju	44	64,7
5.	Sangat Setuju	10	14,7
Jumlah		68	100.0
Skor Total		268	
Persen (%)		79	
Kriteria		Baik	

Tabel 10
Menentukan Informasi Tersebut Dapat Dipahami

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	2	2,9
4.	Setuju	11	16,2
5.	Sangat Setuju	55	80,9
Jumlah		68	100.0
Skor Total		325	
Persen (%)		95,6	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 11
Menentukan Informasi Tersebut Dapat Dipahami

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	1	1,5
4.	Setuju	13	19,1
5.	Sangat Setuju	54	79,4
Jumlah		68	100.0
Skor Total		325	
Persen (%)		96	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 12
Durasi

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	5	7,4
5.	Sangat Setuju	63	92,6
Jumlah		68	100.0
Skor Total		267	
Persen (%)		78,5	
Kriteria		Baik	

Tabel 13
Personel

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	16	23,5
4.	Setuju	29	42,6
5.	Sangat Setuju	23	33,8
Jumlah		68	100.0
Skor Total		279	
Persen (%)		82	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 14
Keberhasilan

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	7	10,3
5.	Sangat Setuju	61	89,7
Jumlah		68	100.0
Skor Total		265	
Persen (%)		77,9	
Kriteria		Baik	

Tabel 15
Keberhasilan

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	6	8,8
4.	Setuju	50	73,5
5.	Sangat Setuju	12	17,6
Jumlah		68	100.0
Skor Total		278	
Persen (%)		81,1	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 16
Usaha

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1,5
2.	Tidak Setuju	2	2,9
3.	Netral/ ragu-ragu	10	14,7
4.	Setuju	52	76,5
5.	Sangat Setuju	3	4,4
Jumlah		68	100.0
Skor Total		258	
Persen (%)		76	
Kriteria		Baik	

Tabel 17
Usaha

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	4	5,9
4.	Setuju	51	75,0
5.	Sangat Setuju	13	19,1
Jumlah		68	100.0
Skor Total		281	
Persen (%)		82,6	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 18
Tindakan

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	4	5,9
4.	Setuju	52	76,5
5.	Sangat Setuju	12	17,6
Jumlah		68	100.0
Skor Total		280	
Persen (%)		82,4	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 19
Tindakan

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1,5
2.	Tidak Setuju	2	2,9
3.	Netral/ ragu-ragu	13	19,1
4.	Setuju	52	76,5
5.	Sangat Setuju	1	1,5
Jumlah		68	100.0
Skor Total		252	
Persen (%)		74,1	
Kriteria		Baik	

Tabel 20
Respon

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	1,5
2.	Tidak Setuju	2	2,9
3.	Netral/ ragu-ragu	8	11,8
4.	Setuju	57	83,8
5.	Sangat Setuju	-	-
Jumlah		68	100.0
Skor Total		257	
Persen (%)		75,6	
Kriteria		Baik	

Tabel 21
Penyesuaian

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	2	2,9
3.	Netral/ ragu-ragu	2	2,9
4.	Setuju	60	88,2
5.	Sangat Setuju	4	5,9
Jumlah		68	100.0
Skor Total		270	
Persen (%)		79,4	
Kriteria		Baik	

Tabel 22
Penyesuaian

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	3	4,4
3.	Netral/ ragu-ragu	10	14,7
4.	Setuju	54	79,4
5.	Sangat Setuju	1	1,5
Jumlah		68	100.0
Skor Total		270	
Persen (%)		79,4	
Kriteria		Baik	

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kondisi variabel kinerja pegawai di lingkup Setda Garut, maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 11 pertanyaan, yang masing-masing pertanyaan disertai dengan 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 23
Kemampuan Kerja Sama Antar Tim

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	4	5,9
4.	Setuju	36	52,9
5.	Sangat Setuju	28	41,2
Jumlah		68	100.0

Skor Total	296
Persen (%)	87,1
Kriteria	Sangat Baik

Tabel 24
Kemampuan Kerja Sama Antar Tim

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	44	64,7
5.	Sangat Setuju	24	35,3
Jumlah		68	100.0
Skor Total		296	
Persen (%)		87,1	

Tabel 25
Kemampuan Kerja Sama Antar Tim

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	45	66,2
5.	Sangat Setuju	23	33,8
Jumlah		68	100.0
Skor Total		295	
Persen (%)		86,8	
Kriteria		Sangat Baik	

Tabel 26
Memahami Tugas dan Fungsi Masing-Masing

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	2	2,9
3.	Netral/ ragu-ragu	1	1,5
4.	Setuju	47	69,1
5.	Sangat Setuju	18	26,5
Jumlah		68	100.0
Skor Total		285	
Persen (%)		84	
Kriteria		Baik	

Tabel 27
Memahami Tugas dan Fungsi Masing-Masing

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	14	20,6
4.	Setuju	40	58,8
5.	Sangat Setuju	14	20,6
Jumlah		68	100.0
Skor Total		272	
Persen (%)		80	
Kriteria		Baik	

Tabel 28
Memahami Tugas dan Fungsi Masing-Masing

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	9	13,2
4.	Setuju	50	73,5
5.	Sangat Setuju	9	13,2
Jumlah		68	100.0
Skor Total		272	
Persen (%)		80	
Kriteria		Baik	

Tabel 29
Kerja Pegawai Dalam Mencapai Kinerja Yang Baik

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	4	5,9
4.	Setuju	58	85,3
5.	Sangat Setuju	6	8,8
Jumlah		68	100.0
Skor Total		274	
Persen (%)		82,6	
Kriteria		Baik	

Tabel 30
Kerja Pegawai Dalam Mencapai Kinerja Yang Baik

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	64	94,1
5.	Sangat Setuju	4	5,9
Jumlah		68	100.0
Skor Total		276	
Persen (%)		81,2	
Kriteria		Baik	

Tabel 31
Kerja Pegawai Dalam Mencapai Kinerja Yang Baik

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	6	8,8
4.	Setuju	59	86,8
5.	Sangat Setuju	3	4,4
Jumlah		68	100.0
Skor Total		296	
Persen (%)		79	
Kriteria		Baik	

Tabel 32
Pegawai Memberikan Ide dan Gagasan Bagi Perkembangan Organisasi

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	-	-
4.	Setuju	61	89,7
5.	Sangat Setuju	7	10,3
Jumlah		68	100.0
Skor Total		279	
Persen (%)		82,1	
Kriteria		Baik	

Tabel 33
Pegawai Memberikan Ide dan Gagasan Bagi Perkembangan Organisasi

No.	Jawaban	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	-	-
2.	Tidak Setuju	-	-
3.	Netral/ ragu-ragu	6	8,8
4.	Setuju	60	88,2
5.	Sangat Setuju	2	2,9
Jumlah		68	100.0
Skor Total		268	
Persen (%)		78,8	
Kriteria		Baik	

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretaris Kabupaten Garut, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian melalui uji multi kolinearitas pada terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Sedangkan dari matrix korelasi variabel independen, terlihat dari tabel bahwa variabel bebas yang memiliki korelasi tertinggi adalah Lingkungan Informasi (X_1) dan Siklus (X_4) dengan nilai korelasi 37,3%. Nilai korelasi tersebut masih dapat ditolerir karena dibawah 95%. Sehingga dari hal-hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Hasil pengujian dengan program SPSS diperoleh data untuk variabel X_1 (Lingkungan informasi komunikasi organisasi) nilai t hitung = 1,179 dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama diterima karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut (Y) dengan nilai regresi 0,338 dan nilai t hitung = 1,179 dengan tingkat signifikansi 0,003 atau dengan kata lain Terdapat Hubungan Antara Peranan Lingkungan informasi Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut.
3. Hasil pengujian dengan program SPSS diperoleh data untuk variabel X_2 (ketidakjelasan informasi komunikasi organisasi) nilai t hitung = 1,179 dengan tingkat signifikansi 0,342. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (5%) itu berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak karena tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut (Y) dengan nilai regresi 0,172 dan nilai t hitung = 1,179 dengan tingkat signifikansi 0,342 atau dengan kata lain tidak Terdapat Hubungan Antara Peranan ketidak jelasan informasi Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut.

4. Hasil pengujian dengan program SPSS diperoleh data untuk variabel X_3 (aturan komunikasi organisasi) nilai t hitung = 1,737 dengan tingkat signifikansi 0,004. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut (Y) dengan nilai regresi 0,312 dan nilai t hitung = 1,737 dengan tingkat signifikansi 0,004 atau dengan kata lain Terdapat Hubungan Antara Peranan Aturan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Setda Kab Garut.
5. Hasil pengujian dengan program SPSS diperoleh data untuk variabel X_3 (Siklus komunikasi organisasi) nilai t hitung = 1,129 dengan tingkat signifikansi 0,005. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis keempat diterima karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut (Y) dengan nilai regresi 0,353 dan nilai t hitung = 1,129 dengan tingkat signifikansi 0,005 atau dengan kata lain Terdapat Hubungan Antara Peranan Siklus Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Garut.
6. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 19 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,481. Hal ini berarti 48,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan informasi, ketidakjelasan informasi, aturan dan Siklus komunikasi Organisasi sedangkan sisanya yaitu 51,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations: Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Simbiosis Rekatama Media.
- Arni, Muhammad. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Cet. Ke-3. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- _____. 2009. *Sistem Manajemen Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP UNDIP. Semarang.
- Harun, Rochajat. 2008. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 11, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Imam, Ghozali. 2009. *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : PT Remaja Rosdakarya,
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Rosady, Ruslan. 2010. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____.2007.*Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Afabeta.
- _____.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Graha Ilmu.
- Umar, Husein., 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Widjaja. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.