

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PEGAWAI TENTANG  
KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DI SUKU DINAS PENDIDIKAN  
MENENGAH KOTA ADMINISTRASI  
JAKARTA SELATAN**



**AMIRUDDIN  
1445066149  
Manajemen Pendidikan**

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

## ABSTRAK

**AMIRUDDIN, Hubungan Antara Persepsi Pegawai Tentang Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan**, Skripsi, Jakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, Juli 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris tentang ada tidaknya hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi adalah proses pemahaman pegawai yang ditangkap melalui panca indera berdasarkan pada kelancaran arus informasi, kejelasan isi pesan, alat penyampaian pesan, penggunaan bahasa, serta umpan balik (*feed back*) yang diberikan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai didalam suatu organisasi sesuai dengan yang mereka rasakan. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, kemampuan yang melakukan pekerjaan serta komunikasi yang dilakukan antar pegawai selama periode tertentu yang dilakukan menurut prosedur dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April s/d Juni 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan jumlah 48 orang pegawai. Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai yang diambil dengan teknik Total Sampling.

Pengumpulan data untuk variabel Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi(X) menggunakan angket dan untuk variabel kinerja pegawai (Y) juga menggunakan angket. Untuk angket terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada 20 responden dengan uji validitas dan reliabilitas . Hasil uji coba tersebut menghasilkan 36 item yang valid dari 45 item pernyataan untuk variabel persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dan 35 item yang valid dari 45 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dengan nilai reliabilitas untuk variabel X 0,944 dan reliabilitas untuk variabel Y 0,956. Dengan demikian angket tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi Product moment dari Karl Pearson yang terlebih dahulu dilakukan uji

prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas atau  $L_{hitung}$  variabel X dan Y adalah sebesar 0,0991 dan 0,1188 dimana  $L_{tabel}$  dari  $N = 46$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,13063 sehingga nilai  $L_{tabel}$  lebih besar dari nilai  $L_{hitung}$  yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan pengujian linearitas terhadap variabel X dan Y menghasilkan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 42,04 + 0,69x$  dan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,73 dengan  $t_{tabel}$  dari  $dk = 46 - 2 = 44$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,015. Ini berarti bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang dirumuskan ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), dengan demikian terlihat adanya hubungan yang positif antara Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di suku dinas pendidikan menengah kota administrasi Jakarta Selatan. Maka dapat dikatakan semakin tinggi nilai rata-rata persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi, akan semakin baik pula kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 39,31% terhadap kinerja pegawai.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi bermanfaat dalam memaksimalkan kinerja pegawai. Dengan demikian diperlukan komunikasi organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini dikategorikan sedang. Sehingga untuk dapat meningkatkan Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi maka para pegawai suku dinas pendidikan menengah kota administrasi Jakarta Selatan perlu menciptakan komunikasi organisasi yang baik. Untuk dapat menciptakan komunikasi organisasi yang baik maka perlu meningkatkan dan mempererat hubungan antara seluruh pegawai. Hal tersebut tentunya mampu menciptakan komunikasi organisasi yang baik sehingga pegawai akan merasa semangat dalam bekerja serta akan berdampak baik bagi kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

AMIRUDDIN, *Relationships Between Employee Perception about Organizational Communication With Employees About Performance of Employees in the Tribe Department of Secondary Education of South Jakarta City Administration*, Script, Jakarta: Faculty of Education, State University of Jakarta, in July 2011.

*This study aims to obtain empirical data about whether there is a relationship between employee perceptions about organizational communication with an employee's performance in the Tribe Secondary Education Department of South Jakarta City Administration. The independent variable in this research is employee perceptions about organizational communication while the dependent variable is the performance of employees. Employee perceptions about organizational communication is the process of understanding an employee who is arrested through the senses based on the smooth flow of information, clarity of message content, message delivery tool, the use of language, as well as feedback (feedback) is provided which can affect the behavior of employees within an organization in accordance with they feel. While the employee's performance is the result of work of an employee in completing the task based on the quality of work produced, the timeliness in completing the work, initiative and creativity in the work, the ability to do the job as well as communications made between an employee during a particular period is done according to procedures and criteria has been determined and mutually agreed upon for the achievement of organizational goals. The research was conducted from April s/d in June 2011. The research method used is survey method with correlational analysis. The population in this study were all employees who are in Medium Tribe Education Department of South Jakarta City Administration by the number of employees 48 people. And the sample in this study of 46 employees taken with Simple Random Sampling technique*

*The research was conducted from April s / d in June 2011. The research method used is survey method with correlational analysis. The population in this study were all employees who are in Medium Tribe Education Department of South Jakarta City Administration by the number of employees 48 people. And the sample in this study of 46 employees taken with the Total Sampling techniques.*

*The collection of data for the variable employee perception of organizational communication (X) using a questionnaire and to employee performance variable (Y) also uses a questionnaire. For the first questionnaire conducted trials to the 20 respondents to the validity and reliability. The results of these trials produced 36 valid items from 45 items to a variable declaration employee perceptions about organizational komunikasi*

and 35 valid items from 45 items to a variable declaration with the value of employee performance reliability for the variables X 0.944 and reliability for the variables Y 0.956. Thus the questionnaire could be used as a data collection tool.

Data analysis techniques used to test the hypothesis is the correlation of Karl Pearson Product moment that first tested the prerequisites of normality test and linearity test. The results of tests of normality or Lhitung variables X and Y is equal to 0.0991 and 0.1188 where Ltabel of N = 46 with a significance level  $\alpha = 0.05$  is 0.13063, so the value is greater than the value Ltabel Lhitung which means that the samples come from populations are normally distributed. While testing the linearity of the variables X and Y generate a linear regression equation  $Y = 42.02 + 0.69x$  and 3.73 for thitung obtained with TTable of dk =  $46 - 2 = 44$  and  $\alpha = 0.05$  significance level of 2.015. This means that thitung greater than TTable. So it can be concluded that the nil hypothesis ( $H_0$ ) which formulated the alternative hypothesis is rejected and accepted ( $H_a$ ), thus the visible presence of a positive relationship between employee perceptions about organizational communication with an employee's performance of secondary education in tribal agency of South Jakarta city administration. It can be said the higher average value of employee perceptions about organizational communication, will better the performance of employees. From the results of this study also shows an employee perceptions about organizational communication accounted for 39.31% of the employee's performance.

The implications of this peneltian shows that employee perceptions about organizational communication useful in maximizing employee performance. Thus, good organizational communication is needed to improve employee performance. Employee perceptions about organizational communication with the employee's performance in this study are categorized. So as to improve employee perceptions about organizational communication so employees tribal education office Menegah South Jakarta city administration needs to create a good organizational communication. To be able to create a good organizational communication is necessary to improve and strengthen the relationship between all employees. It is certainly capable of creating a good organizational communication so that employees will feel the spirit in work and will contribute to the performance of employees.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PEREMBAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II    KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN           HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi teoritik	
1. Kinerja Pegawai	
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	10
b. Aspek-aspek Kinerja Pegawai .....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
d. Penilaian dan Pengukuran Kinerja .....	18
2. Hakekat Persepsi	
a. Pengertian Persepsi .....	20
b. Proses Persepsi .....	22
c. Dimensi Persepsi .....	26
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi .....	27
3. Komunikasi Organisasi	
a. Pengertian Komunikasi .....	28
b. Jenis-jenis Komunikasi .....	30
c. Pengertian Komunikasi Organisasi .....	37
d. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi .....	39
e. Arus Komunikasi Dalam Organisasi .....	42
f. Faktor-faktor Penghambat Komunikasi .....	48

	B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	50
	C. Kerangka Berpikir .....	51
	D. Hipotesis Penelitian .....	55
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
	A. Tujuan Penelitian .....	56
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	56
	C. Metode Penelitian .....	57
	D. Populasi dan Sampel .....	59
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	60
	1. Definisi Konseptual Variabel .....	60
	2. Definisi Operasional Variabel .....	61
	3. Hasil Uji Coba .....	63
	a. Pengujian Validitas .....	63
	b. Perhitungan Reliabilitas .....	65
	4. Instrumen Final .....	66
	F. Teknik Analisis Data Statistik .....	69
	G. Hipotesis Statistik .....	72
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Karakteristik Sampel Penelitian .....	75
	B. Deskripsi Data .....	80
	C. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	89
	a. Normalitas .....	89
	b. Linearitas .....	90
	D. Pengujian Hipotesis .....	91
	E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	94
	F. Keterbatasan Penelitian .....	99
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	101
	B. Implikasi .....	102
	C. Saran .....	104
	DAFTAR PUSTAKA .....	106
	LAMPIRAN .....	108
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	145

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Desain Penelitian .....	58
Tabel 2. Interpretasi "r" .....	66
Tabel 3. Instrumen Final Variabel X .....	67
Tabel 4. Instrumen Final Variabel Y .....	68
Tabel 5. Daftar Nilai skala Likert .....	68
Tabel 6. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia .....	77
Tabel 8. Deskripsi Pegawai Berdasarkan Jabatan .....	78
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja .....	79
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel X .....	81
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Poses Komunikasi .....	29
Gambar 2. Proses Dasar Komunikasi .....	44
Gambar 3. Kerangka Berpikir .....	54
Gambar 4. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Gambar 5. Diagram Pie Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia .....	77
Gambar 6. Diagram Pie Deskripsi Pegawai Berdasarkan Jabatan .....	79
Gambar 7. Diagram Pie Deskripsi Pegawai Berdasarkan Masa Kerja ...	80
Gambar 8. Grafik Histogram dan Polygon Variabel X .....	82
Gambar 9. Grafik Histogram dan Polygon Variabel Y .....	86
Gambar 10. Kurva Hasil Uji t dalam Uji Linieritas .....	91
Gambar 11. Kurva Hasil Uji t dalam Uji Hipotesis .....	92



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrument Penelitian Variabel X.....	108
Lampiran 2	Instrument Penelitian Variabel Y.....	111
Lampiran 3	Uji Validitas Variabel X.....	113
Lampiran 3.1	Analisis Butir Uji Validitas Variabel X.....	115
Lampiran 3.2	Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel X .....	116
Lampiran 4	Uji Validitas Variabel Y.....	117
Lampiran 4.1	Analisis Butir Uji Validitas Variabel Y.....	119
Lampiran 4.2	Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel Y .....	120
Lampiran 5	Uji Reliabilitas Variabel X.....	121
Lampiran 6	Uji Reliabilitas Variabel Y.....	123
Lampiran 7	Skor Hasil Penelitian Variabel X.....	125
Lampiran 8	Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku Variabel X .....	126
Lampiran 9	Skor Hasil Penelitian Variabel Y .....	127
Lampiran 10	Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku Variabel .....	128
Lampiran 11	Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel X .....	129
Lampiran 12	Perhitungan Uji Normalitas Variabel X Dengan Menggunakan Uji Liliefors.....	130
Lampiran 13	Perhitungan Uji Normalitas Variabel X Dengan Menggunakan Uji Liliefors .....	131
Lampiran 14	Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi Linier .....	132
Lampiran 15	Diagram Pencar .....	133
Lampiran 16	Perhitungan Kesalahan Standar Estimasi dan Kesalahan Standar Koefisien Regresi b .....	134
Lampiran 17	Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Regresi ...	135

Lampiran 18	Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis .....	136
Lampiran 19	Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	137
Lampiran 20	Tabel Harga Kritik Dari r Product Moment .....	138
Lampiran 21	Tabel Nilai Kritik Untuk Uji Liliefos .....	139
Lampiran 22	Daftar F ( Distribusi Normal ) .....	140
Lampiran 23	Daftar G ( Presentil Untuk Distribusi t ) .....	141
Lampiran 24	Surat Ijin Penelitian Universitas .....	142
Lampiran 25	Surat Ijin Penelitian Sudin Dikmen.....	143
Lampiran 26	Surat Keterangan Penelitian .....	144

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab pegawai di dalam suatu organisasi pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut pegawai untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian kemampuan profesionalnya. Pegawai harus lebih dinamis dan kreatif dalam meningkatkan kinerjanya.

Organisasi dalam setiap bentuknya, baik swasta ataupun lembaga pemerintahan merupakan salah satu aspek kehidupan yang cukup efektif untuk mewujudkan cita-cita pembangunan nasional Republik Indonesia, juga dapat diandalkan dalam persaingan di pasar bebas dunia apabila organisasi tersebut terbukti mempunyai daya saing yang cukup tinggi.

Suatu organisasi untuk dapat berdaya saing tinggi diperlukan kinerja organisasi yang tinggi juga. Kinerja yang tinggi dilatarbelakangi oleh manajemen yang tepat teratur dan rapih. Dan semua itu merupakan kerja keras para pegawai untuk dapat membangun citra kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai menurut kamus umum bahasa indonesia adalah "Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan

kerja”.<sup>1</sup> Kinerja pegawai tidak lepas dari pengaruh manajemen yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Pegawai sebagai sumber daya yang penting dalam suatu organisasi perlu mendapat penilaian atas prestasi kerjanya. Penilaian atas kinerja tersebut penting dilakukan, karena hasil yang dicapai memiliki daya psikologis tersendiri dalam usaha peningkatan kinerja yang ingin dicapai dimasa depan.

Keberhasilan suatu organisasi diukur berdasarkan pencapaian tujuan organisasi dan moral atau sikap kerja, akan tergantung pada bagaimana komponen atau sumber daya yang ada. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam upaya pencapaian tujuan institusional. Kepuasan kerja yang diperoleh akan turut menentukan baik buruknya hasil. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga program-program organisasi yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara optimal. Dengan demikian, seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Dalam mencapai usaha tersebut, maka suatu organisasi harus dapat menciptakan iklim komunikasi yang baik di dalamnya. Komunikasi merupakan faktor mendasar yang menentukan kelancaran dalam proses kegiatan di dalam suatu organisasi di setiap waktunya. Dengan demikian peranan komunikasi di dalam suatu organisasi menjadi sangat penting,

---

<sup>1</sup> W.J.S.. Purwodarminto, Kamus Umum Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), h.457

karena lancar atau tidaknya proses kegiatan di dalam suatu organisasi tergantung pada proses komunikasi yang ada dalam organisasi.

Dengan proses komunikasi yang terjalin baik di antara para pegawai di dalam suatu organisasi tentunya dapat memberikan kenyamanan pada setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hubungan yang terjalin baik antar satu pegawai dengan pegawai yang lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohd.Basri berpendapat bahwa: “Kurang mendukungnya situasi kerja menimbulkan kecenderungan rendahnya kinerja seseorang terhadap organisasinya.”<sup>2</sup> Komunikasi organisasi yang berjalan tidak baik akan berdampak pada rendahnya mutu organisasi. Hubungan yang tidak harmonis antar pegawai membuat pegawai tersebut merasa tidak nyaman dan kurang dapat maksimal dalam bekerja.

Dengan berbagai bentuk tanggung jawab diatas, selaknyalah seorang pegawai mempunyai motivasi yang kuat dan jelas guna meningkatkan kinerjanya, yakni adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan atau regulasi kepangkatan, penghasilan yang signifikan sebagai bentuk tanggung jawab tenaga kependidikan sekaligus penghargaan yang diterimanya, dan terpenting

---

<sup>2</sup> Veithzal Rivai dan Ahmad Fauzi Mohd.Basri, Performance Appraisal (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.120

merupakan bentuk pertanggung jawaban insaniah terhadap Allah SWT yang telah menjalankan amanah dengan baik dan optimal.

Rendahnya tingkat kinerja untuk melaksanakan tugas pokok dan tugas lainnya akan berdampak tidak hanya pada pegawai yang bersangkutan, tapi juga pada institusi dan kualitas pelayanan. Lebih jauh akan sangat berdampak pada kinerja standar yang semestinya dilakukan oleh pegawai dan institusi secara keseluruhan.

Pada dasarnya masalah peningkatan kinerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan kinerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua orang dalam organisasi.<sup>3</sup>

Kinerja pegawai tersebut tidaklah luput dari bagaimana persepsi pegawai tersebut di dalam proses komunikasi organisasinya. Greenbaun mengatakan bahwa bidang komunikasi organisasi termasuk arus komunikasi formal dan informal dalam organisasi. Dia membedakan komunikasi internal dengan eksternal dan memandang peranan komunikasi terutama sekali sebagai koordinasi pribadi dan tujuan organisasi dan masalah menggiatkan aktivitas.<sup>4</sup> Karena persepsi tentang

---

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h. 10

<sup>4</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h. 66-67

komunikasi organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Apabila komunikasi berjalan dengan baik dan lancar bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Suku dinas pendidikan menengah sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi stakeholdersnya. Untuk memberikan pelayanan yang baik, diperlukan kinerja pegawai yang baik juga, hal itu tidak terlepas dari komunikasi antar pegawai dalam menyelaraskan tugas-tugas mereka di masing-masing bidangnya.

Permasalahan yang peneliti temui di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai dan juga pengamatan langsung saat peneliti magang di sana, bahwa ada saja pegawai yang hanya duduk diam di meja kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa berkomunikasi dengan pegawai lainnya, dan juga ada saja kesalahan pahaman komunikasi yang menyebabkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antar persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, identifikasi masalah yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja pegawai?
2. Apakah persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimanakah kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan?
4. Bagaimanakah membentuk persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai?
5. Apakah terdapat hubungan yang positif antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan sejumlah masalah yang telah diidentifikasi di atas karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya, kemampuan yang dimiliki peneliti. Maka tidak semua permasalahan tersebut diteliti. Peneliti membatasi penelitian pada dua variabel yaitu variabel bebas tentang persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dan variabel terikat



tentang kinerja pegawai. Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dibatasi pada kelancaran arus informasi, kejelasan isi pesan, alat penyampaian pesan, penggunaan bahasa, serta umpan balik (*feed back*) yang diberikan. Sedangkan kinerja pegawai dibatasi pada kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, kemampuan yang melakukan pekerjaan serta komunikasi yang dilakukan antar pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan sasaran penelitiannya adalah seluruh pegawai.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan?”

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

##### **1. Teoritis**

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan bagi pengembangan keilmuan Jurusan Manajemen Pendidikan.

## 2. Praktis

- a. Bagi Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai.
- b. Bagi para pengelola Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang peningkatan kinerja pegawai.
- c. Bagi mahasiswa sebagai bahan referensi untuk materi perkuliahan.
- d. Bagi penulis dengan berhasilnya penelitian ini berarti akan menambah wawasan serta mendapatkan pengetahuan baru dalam penelitian.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Teoretik**

##### **1. Hakekat Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Kinerja merupakan faktor penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi. Hal ini dikarenakan maju atau tidaknya suatu organisasi terlihat dari kinerja yang ada pada organisasi tersebut

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda. Tetapi pada prinsipnya para ahli tersebut berpendapat bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik

Veitzhal Rivai dalam bukunya yang berjudul *Performance Appraisal* menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>5</sup>

Menurut Prawirosentono,

kinerja atau *performance* adalah suatu usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>6</sup>

Sutermeiser menyatakan, “*We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability.*” Kinerja pegawai tergantung pada motivasi dan kemampuannya.<sup>7</sup> Senada dengan pendapat Sutermeiser tersebut, Hoy dan Miskel dengan mengutip pendapat Vroom menyatakan bahwa *performance = f (ability x motivation)*. Artinya adalah kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.<sup>8</sup>

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun

---

<sup>5</sup> Veitzhal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005) h.14

<sup>6</sup> Husini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan) edisi 3*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009),h. 488.

<sup>7</sup> ibid

<sup>8</sup> ibid.

swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi” yaitu sebagai berikut: “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.<sup>9</sup>

Sejalan dengan pengertian tersebut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya “Evaluasi Kinerja SDM”, mengatakan bahwa: “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

---

<sup>9</sup> Online tutorial & bisnis, Ilmu Manajemen, <http://tutorialkuliah.blogspot.com/2010/01/pengertian-kinerja-pegawai.html> di akses pada tanggal 4 November 2010

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<sup>10</sup>

Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”.<sup>11</sup>

Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong: “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”<sup>12</sup>

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Setiap pegawai pada dasarnya memiliki kebutuhan untuk meraih kinerja yang setinggi mungkin. Prestasi yang pernah didapat oleh seseorang, biasanya akan membuat orang tersebut lebih termotivasi

---

<sup>10</sup> ibid

<sup>11</sup> ibid

<sup>12</sup> Ibid

untuk dapat meraih kinerja yang lebih baik lagi dari yang pernah dicapainya.

Perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan organisasi dan perkembangan teknologi yang kian pesat memerlukan penyesuaian terhadap kinerja pegawai, baik dalam cara bekerja, prosedur kerja, penggunaan teknologi baru sebagai penunjang kerja atau kebutuhan dalam bekerja dan lain sebagainya, menuntut para pegawai untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

#### b. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Adapun aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengukur tingkat kinerja pegawai, sebagaimana diungkap T.R Mitchel yang menyatakan bahwa kinerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

- 1) *Quality of work*
- 2) *Pomptness*
- 3) *Initiative*
- 4) *Capability*
- 5) *Communication*<sup>13</sup>

*Quality of work* atau kualitas kerja yang baik dapat menunjukkan tingkat kinerja seseorang, hal tersebut dapat dilihat dari ketelitian dan ketepatan dalam bekerja. *Promptness* atau ketepatan waktu juga dapat menunjukkan kinerja seseorang, baik ketepatan waktu dalam

---

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001)h.51

menyelesaikan pekerjaan maupun ketepatan waktu dalam kehadiran jam kerja sehari-hari. Dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan maka akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan ketepatan waktu dalam kehadiran merupakan wujud dari disiplin karyawan yang juga akan mendukung kinerja pegawai tersebut. *Initiative* atau tindakan inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas seseorang yang tinggi, yang diharapkan mampu menghasilkan sesuatu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya atau dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Capability* atau kemampuan dapat menunjukkan kinerja seseorang yang dapat dilihat dari keahlian yang dimilikinya. Semakin besar kemampuan yang dimilikinya dalam bidang yang dikerjakan maka akan sangat mendukung kinerja pegawai tersebut. *Communication* atau komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan kemampuan berkomunikasi yang baik maka akan terjalin kerjasama yang baik pula antara sesama pegawai maupun atasan. Begitu pula dengan kemampuan pegawai dalam menerima informasi yang diberikan maka pegawai akan mengetahui dan mengerti apa yang harus dikerjakannya.



### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai di dalam suatu organisasi pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan dalam bekerja. Faktor ini merupakan potensi pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Rivai dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*,

menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.<sup>14</sup>

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi<sup>15</sup>

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

---

<sup>14</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2005). h.324

<sup>15</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> di akses pada tanggal 4 November 2010

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.<sup>16</sup>

Jadi pada dasarnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dapat bersifat internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri setiap pegawai tersebut seperti kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, kemampuan bersosialisasi pegawai dengan lingkungan kerja yang digelutinya termasuk cara berkomunikasi pegawai dalam bekerja atau cara atau kemampuan pegawai dalam mengatasi pekerjaan yang ditugaskan dan lain sebagainya.

Sedangkan faktor yang bersifat eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu lingkungan kerja, pekerjaan yang diberikan, maupun fasilitas dan yang biasa digunakan sebagai penunjang pekerjaan pegawai itu sendiri.

Faktor-faktor tersebut dapat berdampak positif ataupun negatif, dalam hal ini dituntut suatu kemampuan dari seorang pemimpin dalam mengatasi dan menyikapi faktor-faktor tersebut agar dapat membawa manfaat yang positif bagi organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

#### d. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Penilaian merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja. Penilaian ialah

---

<sup>16</sup> ibid

penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggara pekerjaan.<sup>17</sup>

hal serupa juga dikemukakan Veitzhal Rivai yang mengemukakan bahwa, “penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.”<sup>18</sup>

Penilaian secara kualitas berarti penilaian yang dinilai menurut pendapat orang lain dalam hal ini pimpinan dapat berupa sikap dalam bekerja, penampilan dalam bekerja dan lain yang dilakukan secara langsung kepada setiap pegawai. Penilaian secara kuantitas adalah penilaian yang didapat melalui aturan-aturan sehingga menghasilkan angka-angka yang dapat mewakili sifat dari suatu objek yang dinilai.

Penilaian kinerja yang dilakukan dapat dijadikan umpan balik dalam perencanaan, pengembangan karier, promosi, pelatihan,, pembuatan keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penilaian kinerja juga merupakan cara menilai kompetensi yang ditunjukkan pegawai dan keefektivasannya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan sikap pegawai dan manajer terhadap hasil penilaian kinerja.

Dengan demikian secara konseptual yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, kemampuan yang melakukan pekerjaan serta komunikasi yang dilakukan antar pegawai selama periode tertentu yang dilakukan menurut prosedur dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama demi tercapainya tujuan organisasi.

## **2. Hakekat Persepsi**

---

<sup>17</sup> Husaini Usman, Op Cit, h.487

<sup>18</sup> Veitzhal Rivai, Op Cit, h. 18

### **a. Pengertian Persepsi**

Dalam sebuah organisasi hubungan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya haruslah berlangsung baik untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi yang baik juga, baik hubungan pegawai dengan pimpinan, pegawai dengan sesama pegawai, dan juga hubungan pegawai dengan lingkungan sekitar. Untuk melihat bagaimana terciptanya hubungan yang baik antar pegawai, dapat diketahui melalui persepsi masing-masing pegawai. Setiap pegawai memiliki persepsi yang berbeda terhadap pegawai yang lain, dan itu merupakan hak masing-masing pegawai untuk menilai pegawai yang lainnya.

Persepsi para pegawai ini dapat dijadikan sebagai bahan koreksi atau masukan positif bagi pegawai lainnya dalam menjalankan pekerjaannya. Dan dengan demikian diharapkan dapat terjalin hubungan kerjasama yang baik antar pegawai sehingga suasana kantor menjadi nyaman.

Persepsi dalam pengertian psikologi adalah proses pencarian informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, peraba, dan

sebagainya). Sebaliknya alat untuk memahami adalah kesadaran atau kognisi.<sup>19</sup>

Persepsi adalah inti komunikasi, sedangkan penafsiran (interpretasi) adalah inti persepsi, yang identik dengan penyandian balik (decoding) dalam proses komunikasi.

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (sensor stimuli).<sup>20</sup>

Jalaludin Rahman Mengatakan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan.<sup>21</sup>

Dari beberapa pengertian di atas bahwa persepsi sangat berhubungan erat dengan alat pengindraan terutama penglihatan dan pendengaran.

Maka apabila dikaitkan dengan pegawai dan menjadi persepsi pegawai, maka penulis menyimpulkan bahwa persepsi pegawai adalah suatu proses pemahaman pegawai yang ditangkap melalui panca indera tentang sesuatu yang terjadi di dalam suatu organisasi

---

<sup>19</sup> Sarlito Wiratman, Sarwono, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002). h. 94

<sup>20</sup> Jalaluddin Rachmad, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 51

<sup>21</sup> Jalaludin Rahmad, Loc Cit h.51

dan menjadi suatu kesimpulan pegawai itu sendiri dan juga menjadi sikap pegawai di dalam suatu organisasi.

## **b. Proses Persepsi**

Menurut Greenberg dan Baron yang diterjemahkan oleh Iman Sayudi: “Proses persepsi melalui tiga tahapan yakni seleksi, organisasi dan intepretasi.”

### **1. Seleksi**

Suatu proses dimana seseorang menseleksi atau memilih informasi yang diterima dari lingkungannya. Tidak semua stimulus atau informasi yang datang dapat ditanggapi pada saat yang bersamaan.

### **2. Organisasi**

Suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan informasi-informasi yang diterimanya atau mengkombinasikan dan menstrukturisasikan pola-pola informasi yang kompleks menjadi pola informasi yang berarti.

### **3. Interpretasi**

Suatu proses pemberian makna dan penafsiran terhadap stimulus atau informasi yang diterimanya. Interpretasi sangat bergantung pada faktor pengalaman, motivasi, pengetahuan, kepribadian dan lingkungan baik fisik maupun kultur.

Proses persepsi merupakan sebuah proses berstruktur, terjadi secara bertahap dan berkesinambungan dalam diri individu. Proses persepsi terjadi dalam keteraturan-keraturan. Walaupun demikian, tahapan dalam proses persepsi tersebut bukan merupakan tahap yang kaku, dimana tahap salah satu adalah kelanjutan dari tahap sebelumnya apalagi berdiri sendiri, bahkan dapat terjadi secara bersamaan. Yang terpenting adalah pemahaman tentang dasar-dasar proses persepsi dapat menolong kita mengerti diri sendiri dan reaksi kita terhadap lingkungan secara lebih baik.

Allport dalam Mar'at mengatakan bahwa:

proses persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dipengaruhi oleh pengalaman, cakrawala, dan pengetahuan individu. Pengalaman dan proses belajar akan memberikan bentuk dan struktur bagi objek yang ditangkap panca indera, sedangkan pengetahuan dan cakrawala akan memberikan arti terhadap objek yang ditangkap individu, dan akhirnya komponen individu akan berperan dalam menentukan tersedianya jawaban yang berupa sikap dan tingkah laku individu terhadap objek yang ada.<sup>22</sup>

Sementara itu Walgito (dalam Hamka, 2002) menyatakan bahwa terjadinya persepsi merupakan suatu yang terjadi dalam tahap-tahap berikut:

---

<sup>22</sup> Maz bow, Psikologi Belajar,  
<http://www.masbow.com/2009/08/apa-itu-persepsi.html> di akses pada tanggal 4 November 2010

1. Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik, merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia.
2. Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis, merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh reseptor (alat indera) melalui saraf-saraf sensoris.
3. Tahap ketiga, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses psikologik, merupakan proses timbulnya kesadaran individu tentang stimulus yang diterima reseptor.
4. Tahap ke empat, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu berupa tanggapan dan perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, bahwa proses persepsi melalui tiga tahap, yaitu:

1. Tahap penerimaan stimulus, baik stimulus fisik maupun stimulus sosial melalui alat indera manusia, yang dalam proses ini mencakup pula pengenalan dan pengumpulan informasi tentang stimulus yang ada.
2. Tahap pengolahan stimulus sosial melalui proses seleksi serta pengorganisasian informasi.



3. Tahap perubahan stimulus yang diterima individu dalam menanggapi lingkungan melalui proses kognisi yang dipengaruhi oleh pengalaman, cakrawala, serta pengetahuan individu.

Menurut Newcomb (dalam Arindita, 2003), ada beberapa sifat yang menyertai proses persepsi, yaitu:

1. Konstansi (menetap): Dimana individu mempersepsikan seseorang sebagai orang itu sendiri walaupun perilaku yang ditampilkan berbeda-beda.
2. Selektif: persepsi dipengaruhi oleh keadaan psikologis si perseptor. Dalam arti bahwa banyaknya informasi dalam waktu yang bersamaan dan keterbatasan kemampuan perseptor dalam mengelola dan menyerap informasi tersebut, sehingga hanya informasi tertentu saja yang diterima dan diserap.
3. Proses organisasi yang selektif: beberapa kumpulan informasi yang sama dapat disusun ke dalam pola-pola menurut cara yang berbeda-beda.

### c. Dimensi Persepsi

Ada dua dimensi dalam persepsi yaitu objek dan subjek. Berikut ini akan dijelaskan dimensi persepsi tersebut:

#### 1. Subjek sebagai dimensi persepsi

Persepsi sebagai hasil menerangkan tentang keadaan individu berkenaan dengan objek yang dipersepsikan dimana titik beratnya adalah aspek kognitif beserta pokok-pokok kemampuannya. Aspek-aspek kognitif itu menurut Bloom yang dikutip oleh Jos Daniel Parera meliputi “Aspek pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi”.<sup>23</sup>

#### 2. Objek sebagai dimensi persepsi

Objek dalam persepsi dapat berupa benda, orang atau perilakunya, proses dan ide/gagasan/pola pikir. Objek dalam persepsi membawa pesan-pesan tertentu yang diterjemahkan melalui proses persepsi. Untuk mengukur persepsi, maka “objek tersebut dapat dikategorikan ke dalam bentuk definisi, fakta, konsep, prinsip, dan prosedur”<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Jos Daniel Parera, *Keterampilan Bertanya dan Menjelaskan* (Jakarta: Erlangga, 1986), h.

15.

<sup>24</sup> Ibid

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Adam Ibrahim mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi ke dalam lima hal yaitu:

- 1) Faktor lingkungan
- 2) Faktor konsepsi
- 3) Faktor yang berkaitan dengan konsep seseorang tentang dirinya sendiri
- 4) Faktor yang berhubungan dengan motif dan tujuan
- 5) Faktor pengalaman masa lampau<sup>25</sup>

Sedangkan Jalaludin Rachmad membagi faktor yang dapat mempengaruhi persepsi ke dalam tiga hal yaitu : “Faktor personal, situasional dan perhatian.”<sup>26</sup>

##### 1) Faktor personal

Yaitu faktor yang timbul dari dalam diri individu berupa pengalaman, motivasi dan kepribadian. Pengalaman hidup akan mempengaruhi persepsi seseorang dalam memandang dan memahami sesuatu hal. Motivasi adalah daya penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, maka otomatis dipengaruhi oleh daya penggerak yang ada pada dirinya. Sedangkan kepribadian seseorang dapat dilihat dari sikap dan tindakan terhadap suatu objek yang dilakukan, dilakukan, dilihat atau didengar.

---

<sup>25</sup> Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Sinar Baru, 1986), h. 48-49

<sup>26</sup> Jalaludin Rahmad, *Loc Cit* , h. 51-52

2) Faktor situasional

Yaitu faktor yang ditimbulkan oleh suatu keadaan pada suatu lingkungan dimana seseorang berada atau berinteraksi.

3) Faktor perhatian

Perhatian terjadi bila kita mengkonsentrasikan salah satu alat indera kita dan mengenyampingkan masukan-masukan melalui alat indera lainnya.

### 3. Komunikasi Organisasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Manusia adalah makhluk yang bermasyarakat dan hidup berkelompok yang di dalamnya manusia menjalin hubungan dengan sesamanya. Hal ini membuktikan akan keinginan yang sudah menjadi identitas dan filsafat hidup manusia, tanpa sesama manusia hidup terasa sepi. Oleh karena itu, penting bagi setiap manusia untuk terampil melakukan komunikasi interpersonal dengan setiap orang.

Komunikasi berasal dari kata latin yaitu "*Communicare*" yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan.<sup>27</sup> Istilah *Communication* bersumber pada kata "*Communis*" artinya "Sama", maksudnya adalah

---

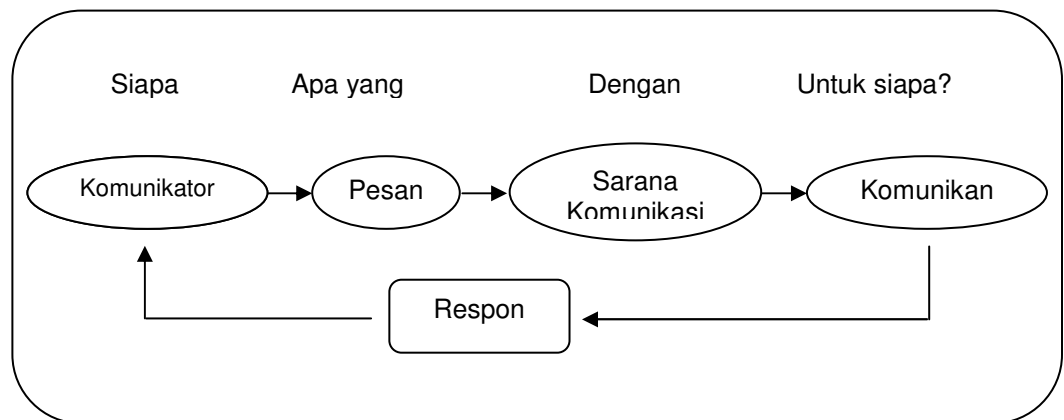
<sup>27</sup> Alo Liliweri, *Komunikasi Antar Pribadi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991), hlm. 3.

"kesamaan kata". Jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna dan sebaliknya bila tidak terdapat kesamaan makna maka komunikasi tidak dapat berlangsung.

Secara empiris menurut *Brent D. Ruben* komunikasi manusia yaitu :

Komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi, dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain.<sup>28</sup>

"Komunikasi adalah sebuah proses yang terus menerus dari upaya satu pihak mentransfer ide dan informasi kepada pihak lain ke dalam bentuk verbal atau tulisan." Definisi komunikasi dapat dijelaskan dalam bagan berikut ini :



Bagan 1. Proses Komunikasi

Sumber : S. M. Siahaan, *Komunikasi Pembaharuan dan Penerapannya* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1980), hlm. 3

<sup>28</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 3

Sedangkan menurut S. M. Siahaan, “Komunikasi merupakan seni penyampaian informasi komunikator untuk merubah serta membentuk perilaku komunikasi ke pola pemahaman yang dikehendaki komunikator.”<sup>29</sup>

Sedangkan *Lull dan Fulk*, 1954 menyatakan bahwa :

Komunikasi adalah semua proses di mana informasi, sikap gagasan atau pendapat disampaikan dan diterima yang menjadi dasar terjadinya saling pengertian dan persetujuan.<sup>30</sup>

Jadi komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi secara terus menerus dari komunikator kepada komunikan dalam kehidupan bermasyarakat melalui bentuk verbal maupun tulisan guna tersampaikan pesan dan tujuan dari komunikator serta membentuk perilaku komunikasi pada pola pemahaman yang dikehendaki oleh komunikator.

## **b. Jenis-jenis Komunikasi**

Jenis komunikasi dapat digolongkan menurut lima cara, yaitu: a. Berdasarkan tingkat formalitas saluran yang digunakan; b. Berdasarkan ruang lingkup atau jangkauannya; c. Berdasarkan cara yang digunakan untuk menyampaikan pesan; d. berdasarkan khalayak

---

<sup>29</sup> S. M. Siahaan, *Komunikasi Pembaharuan dan Penerapannya* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1980), hlm. 3.

<sup>30</sup> Oemar Hamalik, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993), hlm. 145.

dan situasi kontak komunikasinya; dan e. Berdasarkan indra/media yang digunakan.<sup>31</sup>

a. Berdasarkan Tingkat Formalitas Hubungan yang Digunakan

Komunikasi dibedakan menjadi dua, yaitu komunikasi formal dan informal. *Komunikasi Formal* adalah proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima melalui jalur hubungan resmi yang sudah ditentukan berdasarkan struktur organisasi yang bersangkutan. Komunikasi formal dibedakan menjadi :

- 1) Komunikasi Vertikal, yaitu komunikasi yang dilakukan antara para pejabat yang mempunyai kedudukan hierarki yang tidak sama. Contoh : vertikal ke bawah, yaitu perintah, peringatan, edaran dan vertikal ke atas, yaitu laporan, pendapat, saran, dan lain-lain.
- 2) Komunikasi Horizontal (Komunikasi Lateral), yaitu komunikasi yang dilakukan antara para pejabat yang mempunyai kedudukan sederajat. Contoh : pertimbangan dari sesama kepala, musyawarah.

*Komunikasi Informal* adalah proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima yang menggunakan saluran tidak resmi yaitu di luar jalur yang sudah ditentukan dalam struktur

---

<sup>31</sup> Maharuddin Pangewa, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), hlm. 255 – 267.

organisasi. Komunikasi dapat berlangsung secara horizontal, vertikal (ke atas atau ke bawah), dan diagonal (ke atas atau ke bawah pada jenjang organisasi yang berbeda dengan arah menyilang). Contoh : *lobbying*, ngobrol, bercanda, dan lain-lain.

b. Berdasarkan Ruang Lingkup atau Jangkauannya

- 1) Komunikasi Intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara kepala dengan bawahan, kepala dengan kepala, maupun bawahan dengan bawahan baik secara lisan maupun tertulis.
- 2) Komunikasi Ekstern adalah proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh sebuah organisasi kepada pihak luar. Contoh: hubungan masyarakat (humas).

c. Berdasarkan Cara yang Digunakan untuk Menyampaikan Pesan

- 1) Komunikasi Verbal adalah komunikasi dengan menggunakan kata-kata untuk menyatakan gagasan kepada orang lain baik secara lisan maupun tertulis. Contoh : pertemuan (lisan), laporan (tertulis).
- 2) Komunikasi Non-Verbal adalah komunikasi yang tidak menggunakan kata-kata lisan dan tertulis tetapi menggunakan berbagai isyarat atau gerakan yang dapat ditangkap dan



dimengerti oleh orang lain. Contoh : gerakan tangan, ekspresi muka, sentuhan, pakaian, dan lain-lain.

Lima macam bentuk komunikasi non-verbal, yaitu a) *Kinesics*, yaitu cara berkomunikasi dalam bentuk gerakan badan, gerakan tangan, ekspresi muka dan sebagainya. b) *Praxemics*, yaitu komunikasi yang tandanya adalah bagaimana pihak-pihak yang berkomunikasi menempatkan diri secara fisik dalam suatu komunikasi. c) *Chronemics*, yaitu perilaku komunikasi berdasarkan lama atau sebetulnya terputus suatu komunikasi lisan. d) *Oculesics*, yaitu gerakan mata. e) *Physical Appearance*, yaitu penampilan fisik.

- d. Berdasarkan Khalayak dan Situasi Kontak Komunikasinya
- 1) Komunikasi antarpribadi atau interpersonal adalah komunikasi antara orang perseorang yang secara formal dapat diartikan sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera.
  - 2) Komunikasi kelompok adalah komunikasi antara seseorang dengan sejumlah orang yang berkumpul bersama-sama dalam bentuk kelompok, baik kelompok kecil maupun kelompok besar.

3) Komunikasi massa adalah komunikasi yang ditujukan kepada sejumlah khalayak yang tersebar, heterogen, dan anonim melalui media teknis sehingga pesan yang sama dapat diterima secara serentak dan sesaat.

e. Berdasarkan Indra/Media yang Digunakan

1) Komunikasi Visual adalah komunikasi yang menggunakan alat tertentu untuk mengirim pesan yang dapat ditangkap oleh indra penglihatan (mata). Contoh : memo, poster, surat kabar, gambar, dan sebagainya.

2) Komunikasi Audial adalah komunikasi yang menggunakan alat tertentu yang dapat ditangkap oleh indra pendengaran (telinga). Contoh : radio, telepon, dan lain-lain.

3) Komunikasi Audio-Visual adalah komunikasi yang menggunakan alat tertentu yang pesannya ditangkap oleh penglihatan dan pendengaran (mata dan telinga) secara bersamaan. Contoh : video, film, laserdisc, dan sebagainya.

Menurut *Redding*, "komunikasi interpersonal diklasifikasikan menjadi empat jenis, yaitu interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan, dan wawancara".<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Arni Muhammad, *Op.Cit.*, hlm. 159 – 160.

Interaksi Intim dalam organisasi merupakan hubungan yang dikembangkan dalam sistem komunikasi informal. Misalnya, hubungan yang terlibat di antara kedua orang teman baik dalam organisasi yang mempunyai interaksi personal mungkin di luar peranan dan fungsinya dalam organisasi. Komunikasi ini mempunyai ikatan emosional yang kuat, Sehingga kekuatan dari hubungan menentukan iklim interaksi yang terjadi.

Percakapan Sosial yaitu komunikasi tatap muka yang penting bagi pengembangan hubungan informal dalam organisasi. Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana dengan sedikit berbicara. Percakapan biasanya tidak terlibat secara mendalam.

Interogasi atau Pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi daripada yang lain. Perdebatan dan pertengkaran secara verbal adalah bentuk interogasi di mana kedua pihak menuntut satu sama lain dan kontrol yang saling bertukar. Pertengkaran verbal sering ditandai dengan isu benar atau salah. Debat diatur oleh sejumlah aturan dan umumnya lebih formal daripada perkelahian.

Wawancara adalah satu bentuk komunikasi interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Salah seorang mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi

dan yang lainnya mendengarkan dengan baik kemudian memberikan jawaban yang dikehendaki sampai tujuan wawancara tercapai.

Komunikasi juga dibedakan menjadi dua, yaitu komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah.<sup>33</sup> Komunikasi satu arah komunikasi yang berlangsung secara cepat dan efisien dan bersifat "*Top Down*". Sedangkan komunikasi dua arah adalah komunikasi di mana semua perintah dapat menerima dan mendiskusikan terlebih dahulu.

Berdasarkan penjelasan mengenai jenis-jenis komunikasi maka dapat disimpulkan bahwa semua jenis komunikasi tetap memiliki tujuan yang sama yaitu menyampaikan informasi atau pesan dari komunikator kepada komunikan. Dengan jenis dan cara yang digunakan dalam berkomunikasi untuk memperoleh kondisi yang tepat dalam mentransfer informasi, maka komunikator tetap sebagai pemegang kunci dalam penyampaian pesan, untuk itu komunikator harus memiliki pengetahuan berkomunikasi guna memilih jenis komunikasi yang akan digunakan sehingga tujuan dari komunikasi tepat sasaran.

---

<sup>33</sup> Pandji Anoraga dan Sri Suyati, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1995), hlm. 244.

### c. Pengertian Komunikasi Organisasi

Kehidupan manusia ditandai dengan pergaulan di antara manusia dalam keluarga, lingkungan masyarakat, sekolah, tempat kerja, organisasi sosial dan sebagainya. Semuanya ditunjukkan tidak saja pada derajat suatu pergaulan, frekuensi bertemu, jenis relasi, mutu dari interaksi-interaksi tetapi juga terletak dari seberapa jauh keterlibatan di antara satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi.

Dalam pelaksanaan fungsi manajemen didalam sebuah organisasi, peran komunikasi sangat penting, karena dengan komunikasi setiap unit dalam struktur organisasi dapat dihubungkan.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.<sup>34</sup>

Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.<sup>35</sup>

Keberhasilan komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aset penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan komunikasi yang tercermin dalam efektifitas dan

---

<sup>34</sup> Wayne pace, Don Faules, *Komunikasi Organisasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), p. 31

<sup>35</sup> Ibid, h. 33

efisiennya merupakan alat perekat organisasi, yang juga memengaruhi nama baik (*goodwill*) organisasi yang bersangkutan.

Melalui proses komunikasi anggota organisasi dapat saling bertukar informasi dengan menggunakan suatu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan. Dalam organisasi komunikasi mempunyai dua fungsi penting yaitu :

1. Dengan komunikasi memungkinkan pertukaran informasi
2. Dengan komunikasi membantu menghubungkan sekelompok anggota dalam organisasi dengan anggota lainnya

Baik tidaknya organisasi sangat tergantung dari unsur komunikasi organisasi itu sendiri. Komunikasi di dalam organisasi ditekankan pada arus komunikasi yang terjadi antara pegawai. Proses komunikasi tersebut dapat terjadi melalui saluran komunikasi yang ada.

Menurut Goldhuber, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah (Muhammad, 1995: 2)

Berdasarkan pengertian komunikasi organisasi dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses penerimaan dan pengiriman berbagai pesan

organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

#### **d. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi**

Dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi, yaitu:

##### **1. Fungsi informatif**

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem memproses informasi (*information-processing system*). Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti dan sebagainya.

## 2. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu:

1) Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (*position of authority*) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya. Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:

1. Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan perintah.
2. Kekuatan pimpinan dalam memberi sanksi.
3. Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.
4. Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan.



2) Berkaitan dengan pesan atau *message*. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

### 3. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangnya.

### 4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat dilaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (newsletter, buletin) dan laporan kemajuan organisasi; juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi selama

masa istirahat kerja, pertandingan olahraga ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.<sup>36</sup>

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi tidak dapat melaksanakan fungsinya dengan baik tanpa adanya komunikasi. Karena pentingnya komunikasi di dalam sebuah organisasi maka pimpinan dan staf harus memahami fungsi sosial dan fungsi pengambilan keputusan dalam organisasi agar dapat mengembangkan hubungan kerja sama yang baik, mengambil keputusan, dan melaksanakan tindakan yang tepat dan bijaksana.

#### **e. Arus Komunikasi dalam Organisasi**

Pada tataran teoritis, paling tidak kita mengenal atau memahami komunikasi dari dua perspektif, yaitu:

1. Perspektif Kognitif. Komunikasi menurut Colin Cherry, yang mewakili perspektif kognitif adalah penggunaan lambang-lambang (*symbols*) untuk mencapai kesamaan makna atau berbagi informasi tentang satu objek atau kejadian. Informasi adalah sesuatu (fakta, opini, gagasan) dari satu partisipan kepada partisipan lain melalui

---

<sup>36</sup> Perilaku Organisasi/herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id

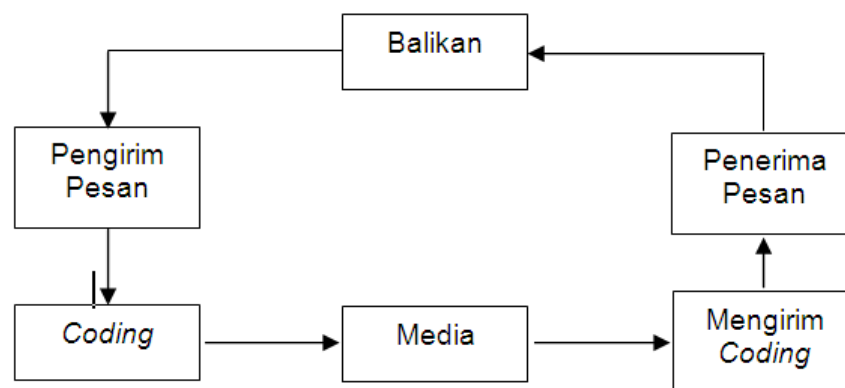
penggunaan kata-kata atau lambang lainnya. Jika pesan yang disampaikan diterima secara akurat, receiver akan memiliki informasi yang sama seperti yang dimiliki sender, oleh karena itu tindak komunikasi telah terjadi.

2. Perspektif Perilaku. Menurut BF. Skinner dari perspektif perilaku memandang komunikasi sebagai perilaku verbal atau simbolik di mana pengirim pesan berusaha mendapatkan satu efek yang dikehendakinya pada penerima pesan. Masih dalam perspektif perilaku, FEX Dance menegaskan bahwa komunikasi adalah adanya satu respons melalui lambang-lambang verbal di mana simbol verbal tersebut bertindak sebagai stimuli untuk memperoleh respons. Kedua pengertian komunikasi yang disebut terakhir, mengacu pada hubungan stimulus respons antara pengirim pesan dan penerima pesan.

Setelah kita memahami pengertian komunikasi dari dua perspektif yang berbeda, kita mencoba melihat proses komunikasi dalam suatu organisasi. Menurut Jerry W. Koehler dan kawan-kawan, bagi suatu organisasi, perspektif perilaku dipandang lebih praktis karena komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mempengaruhi penerima (*receiver*). Satu respons khusus diharapkan oleh pengirim pesan (*sender*) dari setiap pesan yang disampaikannya. Ketika satu

pesan mempunyai efek yang dikehendaki, bukan suatu persoalan apakah informasi yang disampaikan tersebut merupakan tindak berbagi informasi atau tidak.

Sekarang kita mencoba memahami proses komunikasi antarmanusia.



Bagan 2. Proses Dasar Komunikasi

Sumber : Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 346 – 347

Unsur-unsur dalam komunikasi antara lain, a) pengirim pesan (*sender*) atau komunikator dan materi (isi) pesan; b) bahasa isyarat (*coding*); c) media; d) mengartikan bahasa isyarat (*decoding*); e) penerima pesan (komunikasi); f) balikan (responsi penerima pesan); dan g) gangguan yang menghambat komunikasi.

a. Pengirim pesan adalah orang yang mempunyai satu paket ide untuk disampaikan kepada orang lain dengan harapan pesannya

dapat dipahami oleh penerima pesan sesuai dengan yang dimaksud.

- b. Bahasa isyarat bertujuan untuk menyingkat pola pikir pengirim pesan ke bentuk bahasa, kode, atau lambang lainnya sehingga pesan dapat dipahami orang lain.
- c. Media adalah sarana untuk menyalurkan pesan-pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.<sup>37</sup> Media digunakan dalam komunikasi apabila komunikan berada di tempat yang jauh dari komunikator dan/atau berjumlah banyak. Pemilihan media dipengaruhi oleh isi pesan yang harus disampaikan, jumlah penerima pesan, situasi, dan sebagainya. Media yang digunakan antara lain telepon, radio, TV, mikrofon, memo, surat, komputer, internet, foto, dan sebagainya.

Proses komunikasi diawali oleh sumber (*source*) baik individu ataupun kelompok yang berusaha berkomunikasi dengan individu atau kelompok lain, sebagai berikut:

- 1) Langkah pertama yang dilakukan sumber adalah *ideation* yaitu penciptaan satu gagasan atau pemilihan seperangkat informasi untuk dikomunikasikan. Ideation ini merupakan landasan bagi suatu pesan yang akan disampaikan.

---

<sup>37</sup> Onong Uchjana Effendi, *Human Relations dan PublicRelations*, (Bandung: 1993), hlm. 16.

- 2) Langkah kedua dalam penciptaan suatu pesan adalah encoding, yaitu sumber menerjemahkan informasi atau gagasan dalam wujud kata-kaya, tanda-tanda atau lambang-lambang yang disengaja untuk menyampaikan informasi dan diharapkan mempunyai efek terhadap orang lain. Pesan atau message adalah alat-alat di mana sumber mengekspresikan gagasannya dalam bentuk bahasa lisan, bahasa tulisan ataupun perilaku nonverbal seperti bahasa isyarat, ekspresi wajah atau gambar-gambar.
- 3) Langkah ketiga dalam proses komunikasi adalah penyampaian pesan yang telah disandi (*encode*). Sumber menyampaikan pesan kepada penerima dengan cara berbicara, menulis, menggambar ataupun melalui suatu tindakan tertentu. Pada langkah ketiga ini, kita mengenal istilah *channel* atau saluran, yaitu alat-alat untuk menyampaikan suatu pesan. Saluran untuk komunikasi lisan adalah komunikasi tatap muka, radio dan telepon. Sedangkan saluran untuk komunikasi tertulis meliputi setiap materi yang tertulis ataupun sebuah media yang dapat mereproduksi kata-kata tertulis seperti: televisi, kaset, video atau OHP (*overheadprojector*). Sumber berusaha untuk mebebaskan saluran komunikasi dari gangguan ataupun hambatan, sehingga pesan dapat sampai kepada penerima seperti yang dikehendaki.

- 4) Langkah keempat, perhatian dialihkan kepada penerima pesan. Jika pesan itu bersifat lisan, maka penerima perlu menjadi seorang pendengar yang baik, karena jika penerima tidak mendengar, pesan tersebut akan hilang. Dalam proses ini, penerima melakukan decoding, yaitu memberikan penafsiran interpretasi terhadap pesan yang disampaikan kepadanya. Pemahaman (understanding) merupakan kunci untuk melakukan decoding dan hanya terjadi dalam pikiran penerima. Akhirnya penerimalah yang akan menentukan bagaimana memahami suatu pesan dan bagaimana pula memberikan respons terhadap pesan tersebut.
- 5) Proses terakhir dalam proses komunikasi adalah feedback atau umpan balik yang memungkinkan sumber mempertimbangkan kembali pesan yang telah disampaikannya kepada penerima. Respons atau umpan balik dari penerima terhadap pesan yang disampaikan sumber dapat berwujud kata-kata ataupun tindakan-tindakan tertentu. Penerima bisa mengabaikan pesan tersebut ataupun menyimpannya. Umpan balik inilah yang dapat dijadikan landasan untuk mengevaluasi efektivitas komunikasi. Dengan demikian akan terjadi interaksi antara pihak-pihak yang berkomunikasi dalam ide, perasaan, atau kegiatan tertentu. Interaksi dalam berkomunikasi secara interpersonal merupakan tujuan yang ingin dicapai serta merupakan tingkatan terakhir dari

suatu hubungan yang saling ketergantungan di mana hubungan tersebut sangat kompleks.<sup>38</sup>

#### **f. Faktor-faktor Penghambat Komunikasi**

Azhairin Aulia dalam kutipan yang berjudul Sejahtera Mana Komunikasi Terhadap Efektifitas Dalam Organisasi mengatakan bahwa dalam pelaksanaan berkomunikasi baik verbal dan nonverbal seringkali tidak semua pesan dapat diterima dan dimengerti dengan baik. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor penghambat komunikasi antara pengirim dan penerima pesan. Faktor yang harus diketahui adalah :

1. Masalah dalam mengembangkan pesan dikarenakan munculnya keragu-raguan tentang isi pesan, kurang terbiasa dengan situasi yang ada atau dengan orang yang akan menerima. Juga adanya pertentangan emosi, atau kesulitan dalam mengekspresikan ide atau gagasan.
2. Masalah dalam menyampaikan pesan.
3. Masalah dalam menerima pesan dapat terdeteksi seperti persaingan antara penglihatan dengan pendengaran/suara, suasana yang tidak nyaman, lampu yang mengganggu, konsentrasi yang tidak terpusat.
4. Masalah dalam menafsirkan pesan dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang, penafsiran kata dan perbedaan reaksi emosional.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Perilaku Organisasi/herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id

<sup>39</sup> Azhairin Aulia, Sejahtera Mana Komunikasi Terhadap Efektifitas Dalam Komunikasi <http://azhairin.blogspot.com/2009/10/sejahtera-mana-peranan-telekomunikasi.html> di kases pada tanggal 10 maret 2011



Selain itu Husaini Usman dalam bukunya yang berjudul Manajemen :

Hambatan-hambatan didalam proses komunikasi organisasi antara lain: (1) Komunikator menggunakan bahasa yang sukar dipahami, (2) Perbedaan persepsi akibat latar belakang berbeda, (3) Terjemahan yang salah, (4) Kegaduhan, (5) Reaksi emosional seperti terlalu bertahan (defensif) atau terlalu menyerang (agresif), (6) Gangguan fisik (gagap, tuli, buta), (7) Semantik yaitu pesan bermakna ganda, (8) Belum berbudaya baca dan tulis, serta budaya diam, (9) Kecuriagaan, (10) Teknik bertanya yang buruk, (11) Teknik menjawab yang buruk, (12) Tidak jujur, (13) Tertutup, (14) Destruktif, (15) kurang dewasa, (16) Kurang respek, (17) Kurang menguasai materi, (18) Kurang persiapan, dan (19) Kebiasaan menjadi pembicara dan pendengar yang buruk.<sup>40</sup>

Gunawan Jiwanto dalam bukunya Komunikasi Dalam Organisasi menjelaskan pada umumnya hambatan-hambatan dalam komunikasi organisasi digolongkan dalam tiga kategori hambatan yang utama, yaitu :

1. Hambatan Teknis, adalah hambatan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi.
2. Hambatan semantik (peristilahan), gangguan semantik dalam komunikasi dapat menjadi suatu hambatan utama dalam proses penyampaian pengertian atau idea secara efektif. Masalah seringkali timbul di antara tahap-tahap dalam suatu proses komunikasi.
3. Hambatan Manusiawi, hambatan ini berasal dari manusia itu sendiri, dalam hambatan ini dipandang sebagai masalah yang

---

<sup>40</sup> Husaini Usman, *Loc cit*, h. 427

paling serius dalam segala bentuk komunikasi. Hambatan ini manusiawi ini terjadi karena adanya faktor emosi dan prasangka pribadi, persepsi, kecakapan atau ketidakcakapan, kemampuan atau ketidak mampuan alat-alat panca indera seseorang, dan lain sebagainya.

Dengan demikian secara konseptual yang dimaksud dengan persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi adalah proses pemahaman pegawai yang ditangkap melalui panca indera berdasarkan pada lingkungan sosial kerja di organisasi, rasa tanggung jawab pegawai, hubungan antar pegawai, kerjasama tim, serta penghargaan yang diberikan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai didalam suatu organisasi sesuai dengan yang mereka rasakan.

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Nurhasniawati mahasiswa jurusan manajemen pendidikan fakultas ilmu pendidikan, universitas negeri jakarta pada tahun 2006 dalam skripsinya yang berjudul “hubungan antara persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMU negeri wilayah Bekasi Selatan” dalam Hasil penelitiannya menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara persepsi tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMU negeri Wilayah Bekasi Selatan dikategorikan tinggi. Adapun sifat hubungan tersebut

adalah hubungan yang positif yaitu semakin tinggi nilai komunikasi interpersonal kepala sekolah, maka semakin tinggi pula nilai kinerja guru.

### **C. Kerangka Berpikir**

Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi adalah proses pemahaman pegawai yang ditangkap melalui panca indera berdasarkan pada lingkungan sosial kerja di organisasi, rasa tanggung jawab pegawai, hubungan antar pegawai, kerjasama tim, serta penghargaan yang diberikan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai didalam suatu organisasi sesuai dengan yang mereka rasakan.

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, kemampuan yang melakukan pekerjaan serta komunikasi yang dilakukan antar pegawai selama periode tertentu yang dilakukan menurut prosedur dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama demi tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi yang baik dan terjalin dengan asas kekeluaragaan dalam sebuah organisasi sangat diperlukan dalam pencapaian visi dan misi organisasi tersebut

Suku dinas pendidikan menengah sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan

yang baik bagi stakeholdersnya. Untuk memberikan pelayanan yang baik, diperlukan kinerja pegawai yang baik juga, hal itu tidak terlepas dari komunikasi antar pegawai dalam menyelaraskan tugas-tugas mereka di masing-masing bidangnya.

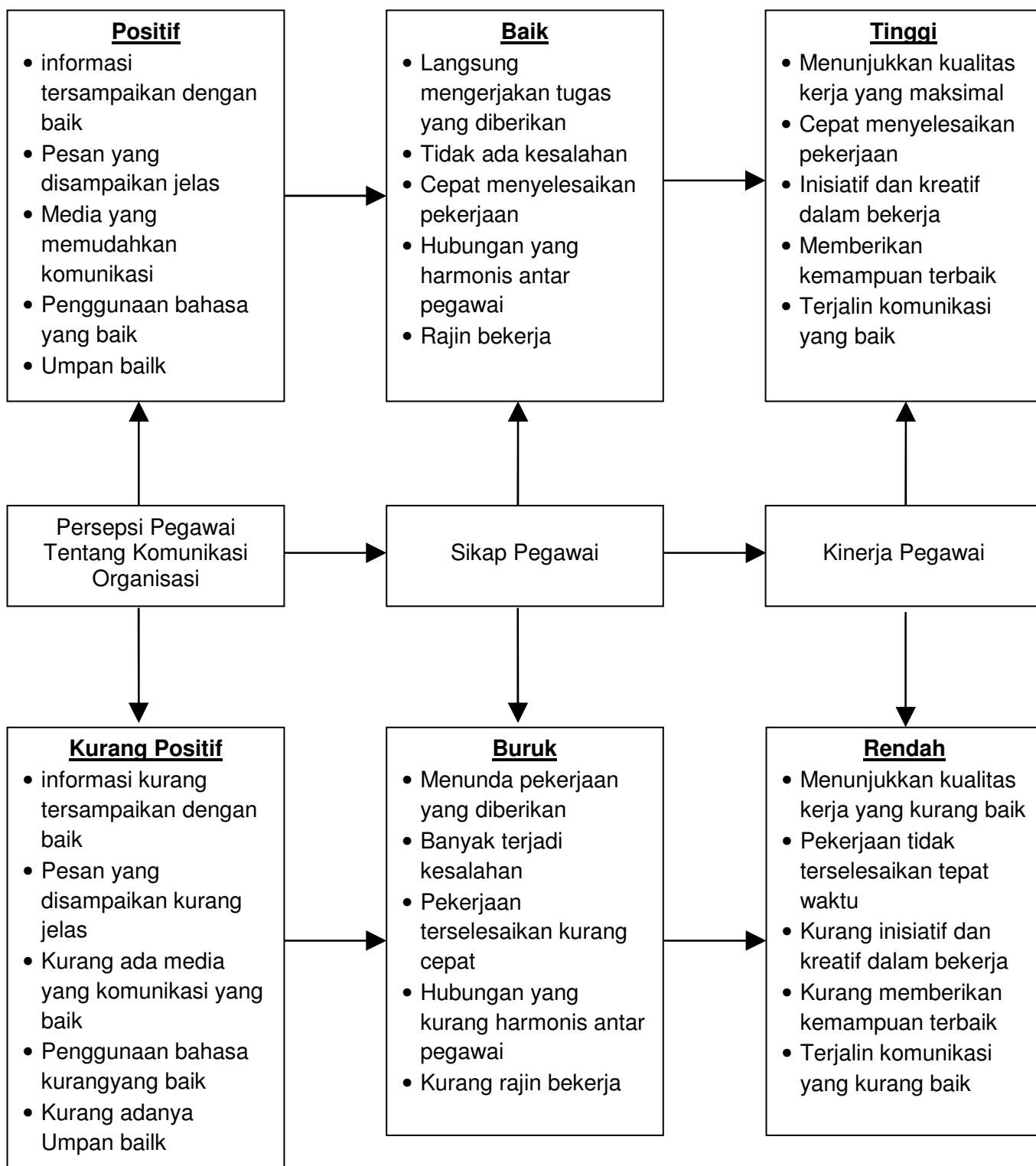
Keberhasilan melaksanakan program kerja merupakan langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan melaksanakan program kerja tidak lepas dari bagaimana pegawai melaksanakan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam pelaksanaan program kerja pegawai tentunya memerlukan komunikasi yang selaras antar pegawai sehingga tidak terjadi kesalahan. Walaupun terkadang terjadi salah komunikasi, hal itu harus segera di atasi sebelum menimbulkan masalah yang besar.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi didalam organisasi tersebut tetapi dipengaruhi juga oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan.

Pegawai merupakan salah satu komponen penting dalam kemajuan organisasi, ia menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya pencapaian visi misi organisasi. Untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan yang menggambarkan kinerja pegawai maka setiap pegawai perlu memperoleh ketenangan dan kenyamanan

serta merasakan adanya dorongan motivasi sehingga lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian pada kerangka berpikir diatas, dapat digambarkan melalui bagan berikut:



Bagan 3. Kerangka Berpikir

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir diatas maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa:

“Terdapat hubungan yang positif antara perepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.”

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Mengetahui kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan
3. Mengetahui apakah terdapat hubungan persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama tiga bulan. Dimulai dari bulan April - Juni 2011.



## C. Metode dan Desain Penelitian

### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui survey yaitu pengamatan atau penyidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan objek tertentu, di daerah kelompok komunitas atau lokasi tertentu yang akan ditelaah.<sup>41</sup> Survey paling banyak digunakan oleh peneliti sosial dan peneliti pendidikan. Penggunaan metode survey dapat memperoleh dan mengumpulkan data asli (original data) yang kemudian mendeskripsikan keadaan populasi secara umum. Penggunaan metode survey mencakup daerah penelitian luas dan juga daerah penelitian sempit. Metode survey memiliki keunggulan diantaranya dapat menggunakan satu atau lebih teknik pengumpulan data, seperti wawancara dokumentasi, checklist, dan atau kuisisioner.

### 2. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrument *one group one observation per subject on each of two or more variables*, yaitu suatu desain penelitian dimana suatu kelompok dikenakan satu pengamatan (observasi) dan setiap subjek dalam kelompok mempunyai dua variable atau lebih. Penelitian ini mengkaji dua variable, yaitu persepsi

---

<sup>41</sup> Rosadi Ruslan, Metode Penelitian Public Relation & Komunikasi, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.20

pegawai tentang komunikasi organisasi sebagai variabel 1(X) dan kinerja pegawai sebagai variabel 2(Y). Untuk lebih jelasnya bentuk instrument tersebut digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.  
Desain Penelitian

Kelompok		Observasi Variabel X		Observasi Variabel Y	
Subyek	A	X	$X_A$	Y	$Y_A$
	B		$X_B$		$Y_B$
	C		$X_C$		$Y_C$
	-----		-----		-----
	-----		-----		-----
	N		$X_N$		$Y_N$

Keterangan :

Subyek : Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota  
Administrasi Jakarta Selatan

Observasi variabel X

1(X) : Persepsi tentang komunikasi organisasi

$X_A$  -----  $X_N$  : Nilai persepsi pegawai tentang komunikasi  
organisasi

Observasi variabel Y

$2(Y)$  : Kinerja pegawai

$Y_A \text{ ----- } Y_N$  : Nilai kinerja pegawai

#### D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian diperlukan populasi serta sampel yang akan diteliti. Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keimpulannya”.<sup>42</sup> Penentuan populasi ini harus sesuai dengan masalah penelitian yang dilakukan.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berada di suku dinas pendidikan menengah kota administrasi jakarta selatan yang berjumlah 48 orang pegawai.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.<sup>43</sup> Sampel yang diambil haruslah bersifat *representatif*, yakni dapat mewakili seluruh populasi yang ada.

Adapun jumlah sampel yang akan diambil menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya adalah < dari 100 maka lebih baik di ambil semuanya sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 117

<sup>43</sup> *Ibid*, h. 118

Selanjutnya, jika jumlah subyeknya > dari 100 dapat diambil 10 - 15% atau 20 – 25% atau lebih.<sup>44</sup> Di dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruhnya dari jumlah populasi sebanyak 48 responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Definisi Konseptual**

#### **a. Definisi Konseptual Kinerja Pegawai**

Dengan demikian secara konseptual yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, kemampuan yang melakukan pekerjaan serta komunikasi yang dilakukan antar pegawai selama periode tertentu yang dilakukan menurut prosedur dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama demi tercapainya tujuan organisasi.

#### **b. Definisi Konseptual Persepsi Pegawai Tentang Komunikasi Organisasi**

Dengan demikian secara konseptual yang dimaksud dengan persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi adalah proses pemahaman pegawai yang ditangkap melalui panca indera berdasarkan pada kelancaran arus informasi, kejelasan isi pesan, alat penyampaian pesan, penggunaan bahasa, serta umpan balik (*feed back*) yang diberikan yang dapat mempengaruhi perilaku

---

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 112

pegawai didalam suatu organisasi sesuai dengan yang mereka rasakan.

## 2. Definisi Operasional

### a. Definisi operasional kinerja pegawai

Dengan demikian secara operasional yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah skor-skor yang diperoleh dari jawaban pegawai terhadap pernyataan yang mengukur tentang kinerja pegawai dilihat dari indikator kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dan kreatifitas kerja, kemampuan, serta komunikasi

Pengukuran kinerja dilakukan dengan instrument penelitian yang berbentuk skala Linkert. Penilaian instrument dilakukan oleh masing-masing pegawai. Instrumen berbentuk pernyataan-pernyataan mengenai indikator kinerja yang memiliki lima alternative jawaban, yaitu SL (Selalu), SR (Sering), JR (Jarang), SJ ( Sangat Jarang), dan TP ( Tidak Pernah), dengan skor masing-masing pernyataan positif: SL=5, SR=4, JR=3, SJ=2, dan TP=1 sedangkan pernyataan negatif: SL=1, SR=2, JR=3, SJ=4, dan TP=5

### b. Definisi operasional komunikasi organisasi

Dengan demikian secara operasional yang dimaksud dengan persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi adalah

skor-skor yang diperoleh dari jawaban pegawai terhadap pernyataan yang mengukur persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dilihat dari indikator kelancaran arus informasi, kejelasan isi pesan, alat penyampaian pesan, penggunaan bahasa, umpan balik (*feed back*).

Pengukuran persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dilakukan dengan instrument penelitian yang berbentuk skala Linkert. Penilaian instrument dilakukan oleh masing-masing pegawai. Instrumen berbentuk pernyataan-pernyataan mengenai indikator kinerja yang memiliki lima alternative jawaban, yaitu SL (Selalu), SR (Sering), JR (Jarang), SJ ( Sangat Jarang), dan TP ( Tidak Pernah), dengan skor masing-masing pernyataan positif: SL=5, SR=4, JR=3, SJ=2, dan TP=1 sedangkan pernyataan negatif: SL=1, SR=2, JR=3, SJ=4, dan TP=5

### **3. Hasil Uji Coba Instrumen**

Sebelum dipakai dalam penelitian yang sebenarnya, instrumen yang digunakan terlebih dahulu dilakukan diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas

dilakukan dengan menguji isi butir item. Pengujian instrument ini dilakukan pada 20 orang pegawai.

#### a. Pengujian Validitas

Data dalam penelitian memiliki kedudukan penting, oleh karena itu instrumen hendaknya memenuhi persyaratan yang melalui uji Validitas dan Reliabilitas. Untuk uji validitas instrument digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu<sup>45</sup>:

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

keterangan:

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi antara x dan y
$n$	=	Jumlah subjek penelitian
$X$	=	Skor tiap item
$Y$	=	Jumlah skor total
$X^2$	=	Jumlah kuadrat skor per item
$Y^2$	=	Kuadrat skor total
$XY$	=	Hasil kali antara X dan Y

Setelah dilakukan perhitungan, maka untuk variabel persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi yang terdiri

---

<sup>45</sup> Suharsimi Arikunto. Op. Cit., h. 160

dari 45 pernyataan, diperoleh 36 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 2 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0, 724 sedangkan  $r_{tabel}$   $n=20$  adalah 0, 444. Maka dapat disimpulkan bahwa butir 2 adalah valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .<sup>46</sup>

Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 45 pernyataan diperoleh 35 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0, 528 sedangkan nilai  $r_{tabel}$   $n=20$  adalah 0, 444. Maka dapat disimpulkan bahwa butir 1 adalah valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$ .<sup>47</sup>

## b. Perhitungan Realibilitas

Perhitungan reliabilitas merupakan perhitungan tentang ketetapan atau konsistensi dari angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*

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

---

<sup>46</sup> Lampiran 3.1. h. 114.

<sup>47</sup> Lampiran, 4. 1. h. 118.



Rumus yang digunakan yaitu<sup>48</sup>:  $r_{11} =$

#### Keterangan

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir

$\sigma^2b$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2t$  = varians total

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = instrumen dinyatakan reliabel

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = instrumen dinyatakan tidak reliabel

Setelah dilakukan perhitungan tentang kedua instrumen, maka diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel X adalah 0,944<sup>49</sup> dan variabel Y adalah 0,956<sup>50</sup> yang dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  N = 20 adalah 0,444. Kemudian hasil  $r_{hitung}$  diinterpretasikan ke dalam tabel berikut ini untuk mengetahui tingkat reliabilitasnya.

**Tabel 2. Interpretasi "r"**

Besar nilai "r"	Interpretasi
0,800 – 1,00	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup

<sup>48</sup> *Ibid.* h. 171

<sup>49</sup> Lampiran 5. hal. 120-121.

<sup>50</sup> Lampiran 6. hh. 122-123.

0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta), h. 245

Berdasarkan interpretasi tabel, diperoleh kesimpulan bahwa angket variabel X dan variabel Y memiliki tingkat reliabel yang tinggi.

#### 4. Instrumen Final

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data mengenai komunikasi organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) menggunakan angket dan kuesioner. Teknik angket atau kuesioner ini menurut Sugiono merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis responden untuk dijawabnya.”<sup>51</sup> Angket yang digunakan yaitu tak langsung tertutup. Jenis angket ini dipakai untuk mengukur variabel bebas. Biasanya digunakan untuk menggali informasi atau merekam dari apa yang diketahui oleh pegawai sebagai responden tentang komunikasi organisasi dan informasi yang diperoleh tidak bicara langsung mengenai responden.

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008 h. 199

**Tabel 3. Instrumen Final Persepsi Pegawai Tentang Komunikasi  
Organisasi**

**Tabel 4. Instrumen Final Kinerja Pegawai**

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kelancaran Arus Informasi	1,2,3,5,7,8,9,10,11,12,14,15,16	13
2.	Kejelasan Isi Pesan	17,18,19,21,22,23	6
3.	Alat Penyampaian Pesan	25,26,27,28	4
4.	Penggunaan Bahasa	29,30,31,32,34,36,37,38	8
5.	Umpan Balik (Feed back)	39,41,42,44,45	5
Jumlah Total			36

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kualitas kerja	1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12	11
2.	Ketepatan kerja	14,15,16,18,19	5
3.	Inisiatif dan kreatifitas kerja	20,21,22,23,24,25,26,27	8
4.	Kemampuan	28,29,30,31,32,34,35	7
5.	Komunikasi	36,38,41,43	4
Jumlah Total			35

Adapun pengukurannya dilakukan dengan skala Likert. Menurut Sugiono, “skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.<sup>52</sup>

**Tabel 5. Daftar Nilai skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Skor (+)</b>	<b>Bobot Skor (-)</b>
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Jarang (JR)	3	3
Sangat Jarang (SJ)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

## **F. Teknik Analisis Data**

Sebelum data yang diperoleh dianalisis dengan rumus statistik, terlebih dahulu dilakukan persyaratan analisis yang berupa uji normalitas dan uji linieritas. Hal ini dilakukan dengan syarat menggunakan teknik analisis Korelasi *Product Moment*.

---

<sup>52</sup> Ibid. h. 134

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan liliefors yaitu uji kesamaan frekuensi pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Kriteria penelitian ini dianggap normal apabila  $L_o$  yang diperoleh dari data pengamatan kurang dari  $L_{tabel}$  ( $L_o < L_{tabel}$ ). Berikut adalah rumus liliefors yang digunakan<sup>53</sup>:

$$L_o = \left| F(Z_i) - S(Z_i) \right|$$

Keterangan:

$L_o$  = Normalitas Liliefors

$F(Z_i)$  = Nilai Z (peluang pada kurva normal)

$S(Z_i)$  = Proporsi data Z tentang keseluruhan

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas yang digunakan untuk menguji apakah variabel X dan variabel Y merupakan hubungan yang linear, rumus linieritas menggunakan rumus regresi linier yaitu:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan

$\hat{Y}$  = Variabel kriteria

---

<sup>53</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Torsoda, 2005), h. 466

X = Variabel Prediktor

a = Bilangan Konstan

b = Bilangan Regresi

Adapun rumus untuk mencari bilangan konstan (a) dan koefisien arah regresi (b) dalam rumus linear adalah:

$$a = \frac{(\sum_{YX} \sum X^2)(\sum X)(\sum_{XY})}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \qquad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan

a = Bilangan Konstan

b = Bilangan Regresi

X = Jumlah Skor Variabel X

Y = Jumlah Skor Variabel Y

XY = Jumlah hasil kali antara X dan Y

n = Banyaknya Sampel

Setelah diketahui nilai a dan b langkah selanjutnya dalam analisis regresi adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk mengetahui ketepatan persamaan estimasi dapat digunakan kesalahan estimasi simbol Sr yang ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

Tahap selanjutnya adalah pengujian tentang koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh tentang variabel dependen (Y) melalui persamaan hipotesis sebagai berikut:

Ho:  $\beta = 0$  (tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y)

Ha:  $\beta \neq 0$  (terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y)

Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji t dengan dengan rumus menghitung kesalahan standar koefisien regresi (Sb) adalah:<sup>54</sup>

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum(X^2) - \sum(X)^2/n}}$$

Nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan (dk)= n-2 dan taraf signifikan  $\alpha = 0, 05$  pada table t. Dimana untuk menadapatkan nilai t dipergunakan rumus berikut:

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

## G. Hipotesis Statistik

---

<sup>54</sup> *Ibid.*. h. 325

Dalam menganalisis data-data yang telah disusun ke dalam tabel, digunakan teknik analisis statistik, karena seluruh data yang ada berupa angka-angka. Hasil perhitungan dari data yang ada, dari tabel selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus untuk dianalisis dan kemudian disimpulkan.

Adapun teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data korelasi *product moment* angka, dengan rumus sebagai berikut<sup>55</sup>:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

#### Keterangan

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel x dan y

$\Sigma xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\Sigma x$  = Jumlah skor dari tiap butir

$\Sigma y$  = Jumlah skor konstan yang diperoleh individu

---

<sup>55</sup> *Ibid.* h. 369



N = Jumlah responden x dan y yang mengisi angket

Adapun hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

Ho:  $\beta = 0$                       Ha:  $\beta > 0$

Ho : tidak terdapat ada hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

Ha : terdapat hubungan yang positif antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

Setelah diketahui nilai *r product momen* dilanjutkan dengan mencari koefisien (kd) dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, dengan rumus yang ditentukan oleh Soegiyono.<sup>56</sup> Untuk mengetahui nilai signifikansi atau nilai keyakinan koefisien korelasi menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Soegiyono.<sup>57</sup>

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

<sup>56</sup> Soegiyono. *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: alfabeta, 1999). h. 83

<sup>57</sup> *Ibid.* h. 380

Kemudian mencari koefisien determinan untuk menentukan derajat hubungan:

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  = koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota administrasi Jakarta Selatan. Sampel yang juga menjadi responden penelitian ini sebanyak 48 orang. Responden yang diambil menggunakan teknik *Total Sampling*. Untuk mendapatkan data di lapangan, peneliti menyebarkan angket kepada 48 orang pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi sampel dan juga sebagai responden penelitian, yang diambil secara keseluruhan.

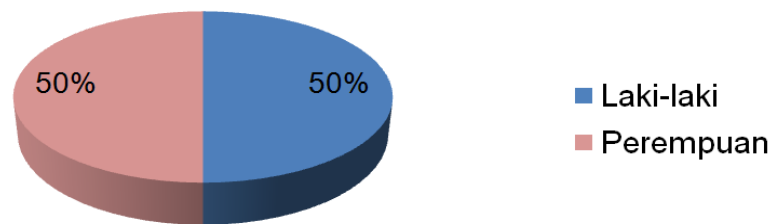
##### **1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari jenis kelaminnya, subjek penelitian ini terdiri dari 24 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 6 .  
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase ((%)
1	Laki – laki	24	50
2	Perempuan	24	50
Jumlah		48	100

Bila digambarkan dengan bentuk diagram, maka tampak sebagai berikut :



Gambar 4.

Diagram Pie Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

## 2. Berdasarkan Usia

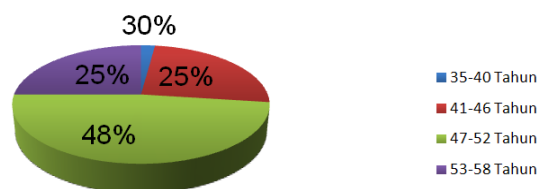
Berdasarkan penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta

Selatan yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari usianya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7.  
Distribusi Frekuensi Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan Berdasarkan Usia

No.	Usia (th)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	35 – 40	1	2
2	41 – 46	12	25
3	47 – 52	23	48
4	53 – 58	112	25
Jumlah		48	100

Bila digambarkan dengan bentuk diagram, maka tampak sebagai berikut :



Gambar 5.  
Diagram Pie Distribusi Frekuensi Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan Berdasarkan Usia

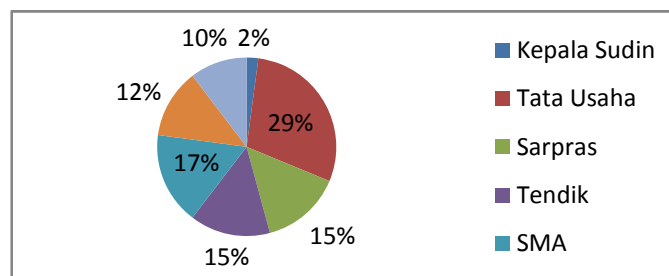
### 3. Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8.  
Deskripsi Jumlah Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kepala Sudin	1	2
2	Tata Usaha	14	29
3	Sarpras	7	15
4	Tendik	7	15
5	SMA	8	17
6	SMK	6	13
7	PNFI	5	10
	Jumlah	48	100

Bila digambarkan dengan bentuk diagram, maka tampak sebagai berikut :



Gambar 6.  
Diagram Pie Deskripsi Jumlah Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan Berdasarkan Jabatan

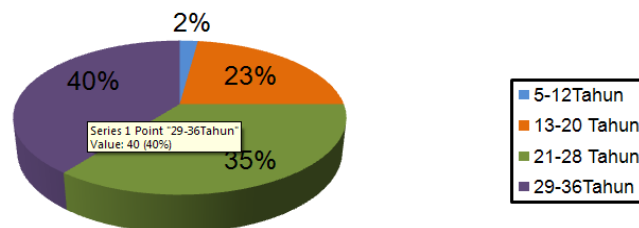
#### 4. Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari lamanya masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9.  
Distribusi Frekuensi Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	5-12Tahun	1	2
2	13-20 Tahun	11	23
3	21-28 Tahun	17	35
4	29-36Tahun	19	40
	Jumlah	48	100

Bila digambarkan dengan bentuk diagram, maka tampak sebagai berikut :



Gambar 7.  
Diagram Pie Distribusi Frekuensi Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan Berdasarkan Masa Kerja

## **B. Deskripsi Data**

### **1. Deskripsi Data Persepsi Pegawai Tentang Komunikasi Organisasi**

Sesuai dengan indikator persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi yang diteliti, digunakan angket dengan 36 item pernyataan mengenai persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi yang terjadi dalam ruang Suku Dinas Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Angket telah disebarakan ke pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

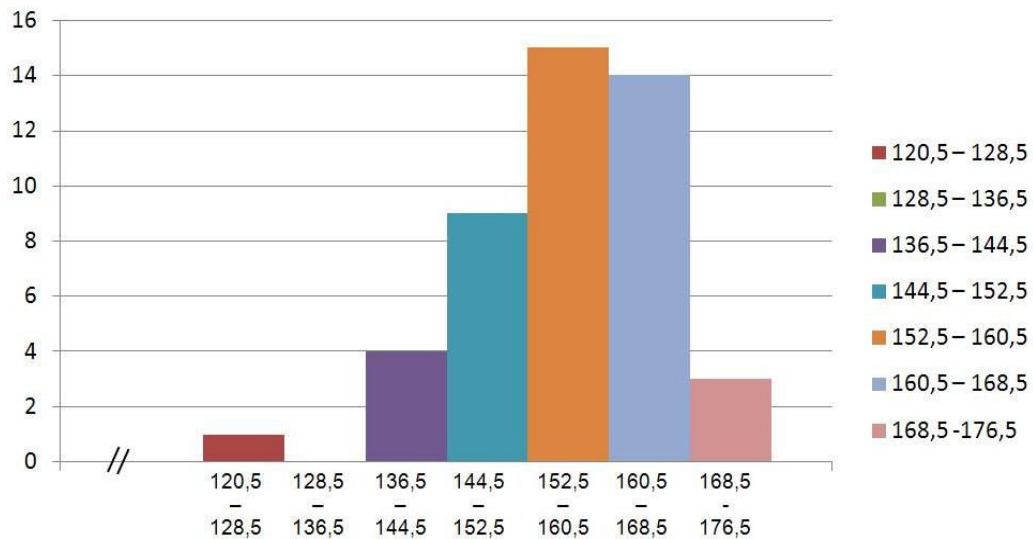
Dari hasil penelitian diperoleh data dari 46 orang pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden didapat skor tertinggi adalah 170 dan skor terendah adalah 121, dengan rata-rata 150,17 dan simpangan baku 10,14. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:



Tabel 10 .  
Distribusi Frekuensi Persepsi Pegawai Tentang Komunikasi Organisasi

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
121-128	120,5 – 128,5	124,5	1	2,17
129-136	128,5 – 136,5	132,5	0	0
137-144	136,5 – 144,5	140,5	4	8,70
145-152	144,5 – 152,5	148,5	9	19,56
153-160	152,5 – 160,5	156,5	15	32,60
161-168	160,5 – 168,5	164,5	14	30,43
169-176	168,5 -176,5	172,5	3	6,52
Jumlah			46	100

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui dari 46 orang responden yang mendapat skor dibawah rata-rata 14 orang atau 30,4%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 32 orang atau 69,6%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 8 .  
Grafik Histogram Persepsi Pegawai Tentang Komunikasi

Berdasarkan grafik histogram di atas dapat dilihat pemunculan tertinggi pada batas kelas 152,5 – 160,5 dan 160,5 – 168,5, sedangkan pemunculan terendah pada batas kelas 120,5 – 144,5; 144,5 – 136,5; dan 168,5 – 176,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentang nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi (variabel X) dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$150,17 - 10,14 = 140,03 = 140$$

$$150,17 + 10,14 = 160,31 = 160$$

Jadi, untuk kategori sedang rentang nilai adalah 146 – 161.

- 2) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 161 atau  $> 162$  sampai dengan skor tertinggi, yaitu 162 – 176.
- 3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 146 atau  $< 145$  sampai skor terendah yang di dapat. Dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 121 – 145.

Lebih jelasnya diinterpretasikan ke dalam:

121 – 145 adalah rata-rata persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kategori rendah.

146 – 161 adalah rata-rata persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kategori sedang.

162 – 176 adalah rata-rata persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kategori tinggi.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dikategorikan pada rata-rata sedang.

## **2. Deskripsi Data Kinerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan**

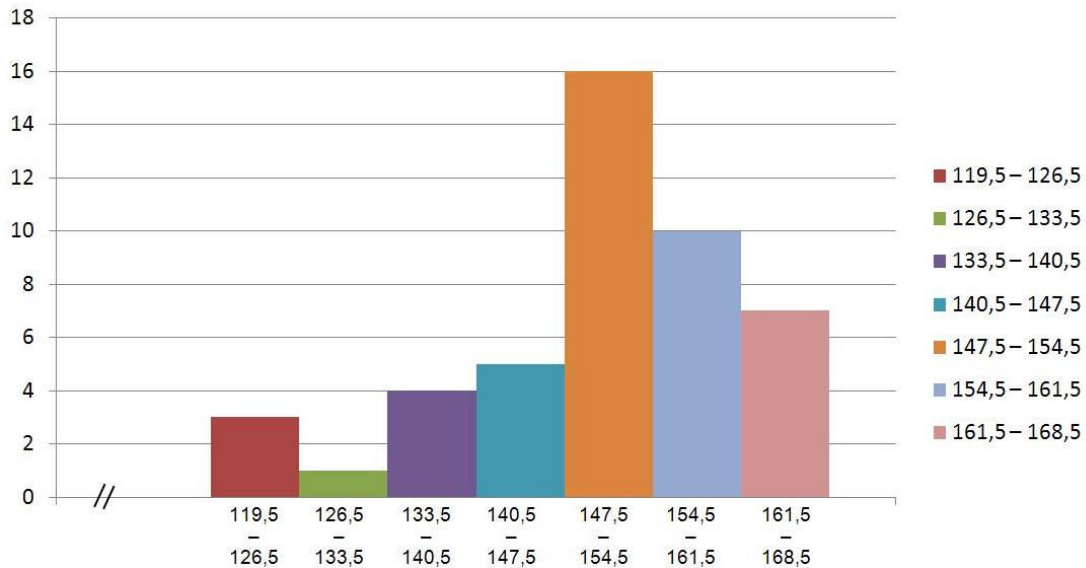
Sesuai dengan indikator kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang diteliti, digunakan angket dengan 35 item pernyataan mengenai kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Angket tersebut telah diisi oleh para pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden serta telah dikembalikan kepada peneliti.

Dalam variabel kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dari 46 orang pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden didapat skor tertinggi adalah 167 dan skor terendah adalah 120, dengan rata-rata 150,17 dan simpangan baku 11,21. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 11.  
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan  
Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
120-126	119,5 – 126,5	123	3	6,52
127-133	126,5 – 133,5	130	1	2,17
134-140	133,5 – 140,5	137	4	8,70
141-147	140,5 – 147,5	144	5	10,87
148-154	147,5 – 154,5	151	16	34,78
155-161	154,5 – 161,5	157	10	21,74
162-168	161,5 – 168,5	154	7	15,21
Jumlah			46	100

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui dari 46 orang responden yang mendapat skor dibawah rata-rata 13 orang atau 44,26%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 33 orang atau 71,74%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 9.  
 Grafik Histogram Kinerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah  
 Kota Administrasi Jakarta Selatan

Berdasarkan grafik hitogram di atas dapat dilihat pemunculan tertinggi pada batas kelas 147,5 – 154,5 sedangkan pemunculan terendah pada batas kelas 126,5 – 133,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentang nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor kinerja pegawai (variabel Y) dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$150,17 - 11,21 = 138,96 = 139$$

$$150,17 + 11,21 = 161,38 = 161$$

Jadi, untuk kategori sedang rentang nilai adalah 139 – 161

- 2) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 161 atau  $> 162$  sampai dengan skor tertinggi, yaitu 142 – 168
- 3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 139 atau  $< 138$  sampai skor terendah yang di dapat. Dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 120 – 138.

Lebih jelasnya diinterpretasikan ke dalam:

120 – 138 adalah rata-rata kinerja pegawai dengan kategori rendah.

139 – 161 adalah rata-rata kinerja pegawai dengan kategori sedang.

142 – 168 adalah rata-rata kinerja pegawai dengan kategori tinggi.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dikategorikan pada rata-rata sedang.

### **3. Deskripsi Data Hubungan Antara Persepsi Pegawai Tentang Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan**

Berdasarkan penyajian data persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dalam tabel distribusi frekuensi sebanyak 46 orang responden, diperoleh data dengan kategori sedang yaitu dengan rentang nilai 146 – 161. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dikategorikan pada rata-rata sedang. Hal ini berarti berdasarkan data yang diperoleh bahwa persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi yang terjadi di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam taraf sedang artinya proses komunikasi organisasi yang tercipta sudah cukup efektif.

Sedangkan berdasarkan penyajian data kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam tabel distribusi frekuensi sebanyak 46 orang responden, diperoleh data dengan kategori sedang yaitu dengan rentang nilai 139 – 161. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dikategorikan pada rata-rata sedang. Hal ini berarti berdasarkan data yang diperoleh bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam



taraf sedang artinya kinerja yang dilakukan pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil interpretasi data variabel X (persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup baik antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal ini berdasarkan distribusi frekuensi dari kedua variabel yang dikategorikan pada rata-rata sedang, artinya hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah cukup baik.

## **C. Pengujian Persyaratan Analisis Data**

### **1. Uji Normalitas**

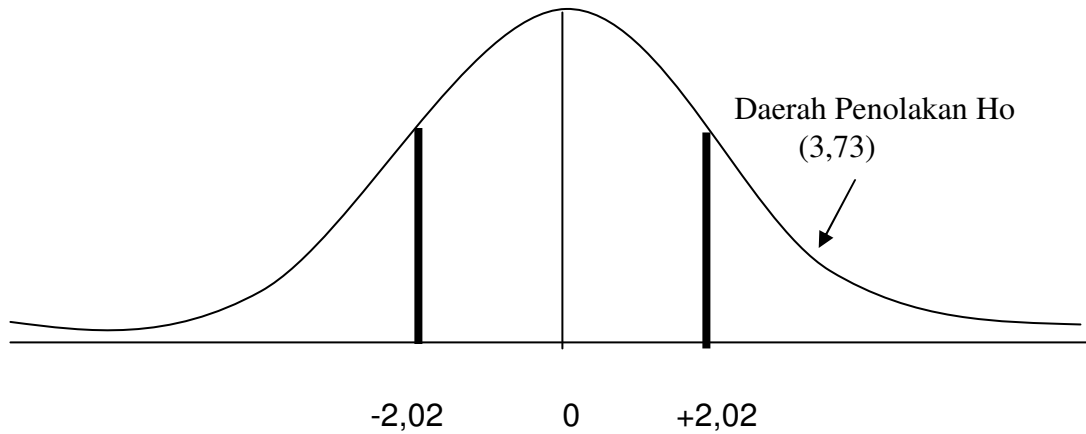
Berdasarkan uji normalitas yang menggunakan uji Liliefors nilai kritis  $L$  dari  $n = 46$  dengan taraf nyata signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,13063 dan dari skor variabel X diperoleh  $L_{hitung} = 0,0830$  (Lampiran 12) dan skor variabel Y diperoleh  $L_{hitung} = 0,1105$  (Lampiran 13). Nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $L_{tabel}$  (angka kritis), sehingga dapat

disimpulkan bahwa sampel dari kedua variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk mencari hubungan kedua variabel yang dapat ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel penelitian ini diperoleh nilai atau persamaan  $\hat{Y} = 42,04 + 0,69x$  (Lampiran 14). Selanjutnya, analisis regresi yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan. Berdasarkan perhitungan dengan  $dk = 44 - 2$ , diperoleh *Standar Error Of Estimate (Se)* sebesar 12,6320 (Lampiran 16). Hal ini menunjukkan tingginya ketetapan estimasi yang dihasilkan untuk menjelaskan nilai variabel persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat dan taraf signifikansi 5%, maka nilai kritis pengujiannya adalah  $t_{(n-k;\alpha/2)} = t(44;0,025) \pm 2,02$ . Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi ( $S_b$ ) adalah sebesar 0.1857 (Lampiran 16). Dengan demikian nilai  $L_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 3,73



Gambar 10. Kurva Hasil Uji t dalam Uji Linieritas

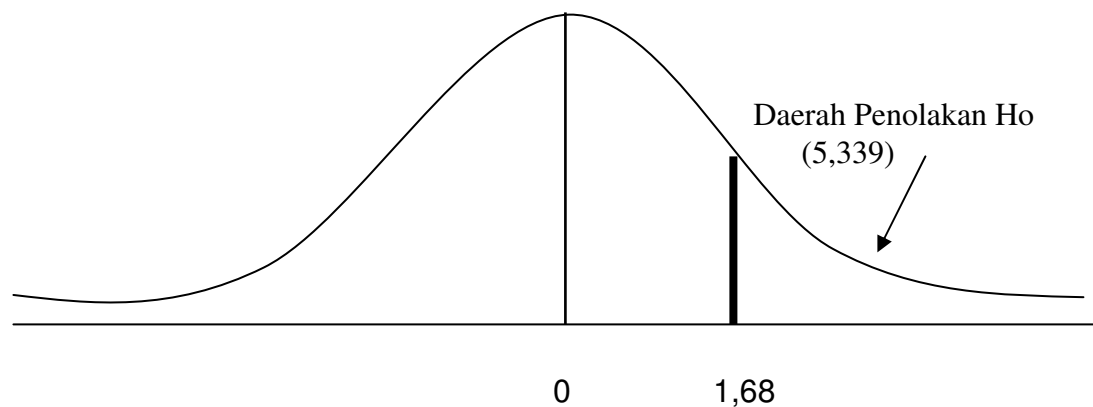
Gambar kurva diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Berarti nilai  $b$  secara statistik tidak sama dengan nol. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara statistik variabel persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

#### D. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Setelah melalui proses perhitungan terhadap data-data yang diperoleh dari lapangan kemudian diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,6396

(Lampiran 18) dimana ( $r_{\text{tabel}}$ ) dengan  $dk = 44$  sebesar 1,680 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,339 (Lampiran 19). Untuk uji satu pihak dengan  $dk = 44$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,005$  dari daftar distribusi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 1,68. ini berarti bahwa  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  ( $0,6396 > 1,680$ ). Sehingga hipotesis kerja ( $H_a$ ) dapat diterima dan hipotesis nol berhasil ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.



Gambar 11. Kurva Hasil Uji t dalam Uji Hipotesis

Dari gambar kurva diatas menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  berada di daerah penolakan  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan:

1. Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan positif antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan

kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan ditolak.

2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan diterima.

Dari hasil  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  kesimpulan yang dapat diambil adalah tinggi rendahnya kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang dihasilkan ada hubungannya dengan persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi yang terjadi, semakin baik persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Koefisien determinasi yang dihasilkan kedua variabel adalah sebesar 0,3931. hal ini berarti bahwa persepsi pegawai tentang komunikasi yang baik memberikan kontribusi sebesar 39,31% terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan, sedangkan sisanya 60,69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara persepsi pegawai tentang komunikasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila persepsi pegawai tentang komunikasi tinggi, maka kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan juga tinggi, begitu pun sebaliknya. Hal ini dikarenakan persepsi pegawai tentang komunikasi yang tercipta di dalam lingkungan organisasi baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik yang baik dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik, apabila sehingga pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan akan bekerja lebih cepat, tepat, kreatif, dan menunjukkan hasil kerja yang optimal, begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* antara persepsi pegawai tentang komunikasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan,

diperoleh nilai r sebesar 0,6396 dan hasil hipotesis dengan uji t diperoleh sebesar 5,339. Berdasarkan tabel Uji-t terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan melakukan uji satu pihak pada  $dk = 44$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,005$  didapat  $t_{tabel} = 1,68$  dan  $t_{hitung} = 5,339$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan diterima.

Hal ini sesuai pernyataan T.R Mitchel yang menyatakan komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan kemampuan berkomunikasi yang baik maka akan terjalin kerjasama yang baik pula antara sesama pegawai maupun atasan.<sup>58</sup> Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin baik persepsi pegawai tentang komunikasi yang tercipta maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Adapun kontribusi yang diberikan persepsi pegawai tentang komunikasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah sebesar 0,3931 atau 39,31%. Dari nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa persepsi pegawai tentang komunikasi yang tercipta di organisasi memberikan dukungan yang positif terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi pegawai tentang komunikasi yang tercipta berdasarkan

---

<sup>58</sup> Sedarmayanti, Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja (Bandung: CV Mandar Maju, 2001)h.51..

kelancaran arus informasi, kejelasan isi pesan, alat penyampaian pesan, penggunaan bahasa, dan umpan balik (*feed back*) cukup mempengaruhi tingkat hasil pencapaian kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan, meskipun terdapat faktor-faktor lain dari dalam dan luar organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan, selain persepsi pegawai tentang komunikasi. Elemen-elemen tersebut adalah teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesejahteraan kerja, layout tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) dan sistem kompensasi dan imbalan.<sup>59</sup> Selain itu, menurut Veithzal Rivai “Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja”.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Achmad S. Ruky, *Op.Cit.*, h. 7

<sup>60</sup> Veithzal Rivai, *Op.Cit.*, h. 16.



Dari hasil penelitian mengenai persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi diperoleh data dari 46 orang pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden dengan skor tertinggi 170 dan skor terendah 121, dengan rata-rata skor 155,96 dan simpangan baku 10,14. Berdasarkan interpretasi data persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi diatas, maka diperoleh data dengan kategori sedang yaitu dengan rentang nilai adalah 146 – 161. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dikategorikan pada rata-rata sedang.

Hal ini berarti persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam taraf dimana partisipasi personil dalam menciptakan persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi yang baik sudah didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi seperti yang dikemukakan oleh Husaini Usman, yakni Hambatan-hambatan didalam proses komunikasi organisasi antara lain: (1) Komunikator menggunakan bahasa yang sukar dipahami, (2) Perbedaan persepsi akibat latar belakang berbeda, (3) Terjemahan yang salah, (4) Kegaduhan, (5) Reaksi emosional seperti terlalu bertahan (defensif) atau terlalu menyerang (agresif), (6) Gangguan fisik (gagap, tuli, buta), (7) Semantik yaitu pesan bermakna ganda, (8) Belum berbudaya baca dan tulis, serta budaya diam, (9) Kecuriagaan, (10) Teknik bertanya yang buruk, (11) Teknik menjawab

yang buruk, (12) Tidak jujur, (13) Tertutup, (14) Destruktif, (15) kurang dewasa, (16) Kurang respek, (17) Kurang menguasai materi, (18) Kurang persiapan, dan (19) Kebiasaan menjadi pembicara dan pendengar yang buruk.<sup>61</sup> Meskipun ada beberapa faktor yang belum dilakukan dengan maksimal..

Sedangkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan diperoleh data dari 46 orang pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menjadi responden dengan skor tertinggi 167 dan skor terendah 120, dengan rata-rata skor 150,17 dan simpangan baku sebesar 11,21. maka diperoleh data dengan kategori rata-rata sedang yaitu dengan rentang nilai 139 – 161. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam kategori sedang.

Hal ini berarti kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah cukup baik. Kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan akan maksimal apabila pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki serta adanya karakteristik situasi yang akan menciptakan suatu persepsi yang baik tentang komunikasi organisasi.

---

<sup>61</sup> Husaini Usman, *Op.Cit.*, h. 427.

Berdasarkan hasil interpretasi data variabel X (Persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan) diatas yang dikategorikan sedang, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup baik antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam penelitian ini, peneliti mencari hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya.
2. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data yang digunakan terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi soal yang telah disebar oleh peneliti. Instrumen penelitian yang telah disebar belum tentu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.

3. Pegawai yang sangat sibuk pada saat peneliti melakukan penelitian karena pada saat penelitian bersamaan dengan persiapan penyelenggaraan penerimaan siswa baru dan juga keberadaan pegawai yang tidak sedang berada di tempat sehingga terdapat beberapa pegawai yang meminta waktu lebih lama untuk mengisi angket.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi data dan hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan, mengenai hubungan antara persepsi pegawai tentang komunikasi dengan pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan.

Pertama, persepsi pegawai tentang komunikasi yang tercipta di dalam organisasi sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari penyebaran angket tentang persepsi pegawai tentang komunikasi yang memiliki kategori rata-rata tingkat sedang dengan melihat skor rata-rata sebesar 155,96.

Kedua, kinerja yang dihasilkan pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari penyebaran angket tentang persepsi pegawai tentang komunikasi yang memiliki kategori rata-rata tingkat sedang dengan melihat skor rata-rata sebesar 150,17.

Ketiga, secara empiris penelitian ini telah berhasil menguji adanya hubungan yang positif antara persepsi pegawai tentang komunikasi dengan pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan, Jakarta Timur. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan

koefisien korelasi *Product Moment* dengan  $r$  hitung sebesar 0,6396 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,73 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,68 dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,3931, yang berarti bahwa persepsi pegawai tentang komunikasi memberikan kontribusi sebesar 39,31% terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat 60,69% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan selain faktor persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi.

## **B. Implikasi**

Setelah dilakukan uji empirik melalui penelitian, maka persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik persepsi pegawai tentang komunikasi organisasi yang tercipta maka semakin tinggi kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi secara teoritis maupun praktis. Secara praktis penelitian ini telah sejalan dan mendukung teori-teori yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang efektif. Secara praktis, khususnya bagi pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan, penelitian ini menunjukkan masih perlu adanya partisipasi yang besar dari pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk menciptakan komunikasi organisasi yang baik dan harus didukung oleh seluruh pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan akan semakin meningkat apabila mereka berada dalam suatu komunikasi organisasi yang baik yang mendukung pekerjaan mereka baik secara fisik maupun non-fisik. Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang menunjukkan kinerja yang tinggi, maka akan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan sebagai tenaga administratif dituntut untuk bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan-pelayanan kepada sekolah-sekolah agar kegiatan sekolah berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, komunikasi organisasi

yang baik perlu diciptakan, baik dalam lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik di dalam organisasi secara berkesinambungan, sehingga akan membantu pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran.

Pertama, komunikasi yang baik perlu diciptakan, maka seluruh pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan harus mendukung dan melakukan kerja sama yang positif dan berkesinambungan untuk dapat menciptakan komunikasi organisasi yang baik.

Kedua, pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan hendaknya berpartisipasi penuh dalam menciptakan komunikasi organisasi yang baik. Selain itu, pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan harus dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain selain komunikasi organisasi.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya sebagai masukan atau sumber rujukan yang akan meneliti permasalahan mengenai komunikasi



organisasi dan kinerja pegawai di Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan. Tantangan selanjutnya bagi para peneliti berikutnya untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan atau pengaruhnya terhadap aspek lain.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Amiruddin**, lahir di Jakarta pada tanggal 4 Oktober 1987.

Anak ke-5 dari enam bersaudara, dari pasangan Bapak Abdul Gani dan Ibu Maryanah. Beralamat di Jl. Dato Tonggara No.5

Rt. 01/11 Kramatjati Jakarta Timur. Menyelesaikan

Pendidikan Formal di SDN Batu Ampar 13 Pagi pada tahun

1999, kemudian melanjutkan ke SLTPN 126 Jakarta lulus

pada tahun 2002, kemudian melanjutkan ke SMAN 51 Jakarta dan lulus pada tahun

2005. Dan pada tahun 2006 terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan melalui jalur Penmaba

(Penerimaan Mahasiswa Baru).

Pernah mengikuti Pelatihan Komputer di Laboratorium Jurusan Manajemen

Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dan Pelatihan SPPS

di Puskom Universitas Negeri Jakarta.