

SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN MAJENE**



**CICI ANDRIANI
C01 17 504**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

ABSTRAK

CICI ANDRIANI, 2022 **Judul Skripsi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian, Peternakan, Dan Perkebunan Kabupaten Majene.** Penelitian ini dibimbing oleh Rahmat Hasanuddin selaku pembimbing I dan Haeruddin Hafid selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan, Dan Perkebunan Kabupaten Majene. Jenis penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif, lokasi penelitian dikantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene Jl. Jend. A. Yani KM-4 Rangas Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene berjumlah 140 orang, teknik pengambilan sampel adalah *Probability Sampling* (58 orang), dan menggunakan teknik analisis data skala likeart olah data statistik program SPSS versi 22.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Perhatian pada sumber daya manusia sangatlah penting untuk memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Kesuksesan organisasi dapat dicapai ketika manajemen sumber daya manusianya baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara membimbing atau mengarahkan setiap individu beserta keahlian (skill) yang dimilikinya agar dapat bekerja sama dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (dalam widodo, 2015: 131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Penilaian kinerja pegawai penting dilakukan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja para pegawai, dimana evaluasi kinerja tersebut dapat meningkatkan kualitas maupun profesional para pegawai. Hasil penilaian kinerja ini juga bermanfaat dalam menetapkan kebijakan baru dalam upaya peningkatan organisasi. Oleh sebab itu dampak yang akan ditimbulkan dalam penilaain kinerja pegawai sangat besar, maka seluruh organisasi melakukannya. Baik oleh organisasi swasta maupun pada organisasi publik (pemerintah). Organisasi pada umumnya percaya bahwa mencapai keunggulan membutuhkan perjuangan kinerja individu yang baik, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja pegawai didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang disiapkan oleh organisasi. Dengan demikian, baik atau buruknya kinerja pegawai tercermin dari kemampuannya melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Organisasi pemerintah dan organisasi swasta pada hakekatnya merupakan wadah yang memuat berbagai potensi sumber daya manusia untuk kerjasama, yang saling berhubungan, saling tergantung dan terorganisasi dalam suatu struktur yang terorganisir. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya didalam organisasi sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, kedua elemen tersebut tidak bisa dipisahkan kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawan juga bagus maka organisasi tersebut akan baik dalam

mencapai tujuannya. Sebagai karyawan dalam melakukan pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin, dan Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat yang sesuai dengan keahliannya masing-masing sehingga semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik dan lebih efektif.

Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, hal ini terlihat jika lingkungan kerja dapat mendukung kinerja para anggotanya, lingkungan kerja mencakup semua aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal, yang diketahui dan diketahui oleh para anggota organisasi. bahwa lingkungan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawannya. Suasana lingkungan kerja yang dialami setiap orang dalam organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh dalam organisasi. Iklim organisasi juga biasa disebut suasana kerja. Dengan adanya suasana kerja yang baik dalam organisasi, maka akan terjadi suatu keseimbangan yang mengarah pada peningkatan kinerja.

Dalam melaksanakan tugas pokok tanggung jawab SDM dari level atas sampai level bawah perlu faktor pendukung seperti iklim organisasi kondusif. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk melakukan kerja yang lebih baik. iklim organisasi pada dasarnya akan dapat memunculkan suasana kerja yang baik.

Etos organisasi sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan dan kerjasama yang harmonis antara

semua orang dalam organisasi. Suasana perusahaan yang baik juga dapat menjadi alat bagi manajer untuk memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik, yang berdampak pada kinerja organisasi. Salah satu peran terpenting dalam iklim organisasi sangatlah penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup organisasi dan dengan demikian dapat berdampak sangat besar pada motivasi, perilaku, efisiensi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sebagai kinerja setiap anggota organisasi meningkat dan mereka merasa nyaman ketika iklim organisasi mendukung dan berfungsi dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra, Nyoman Sudharma (2016:5547) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana hasil menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Prgawai Hotel Asana Agung Putra Bali. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Surachim dan Firdaus yang menyebutkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya komunikasi dalam kehidupan manusia harus dipelajari dan dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan. Penggunaan komunikasi berkembang seiring dengan waktu dan perkembangan teknologi komunikasi. Dengan berkembangnya teknologi komunikasi, semakin mudah untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan yang ditetapkan dalam organisasi dan masyarakat.

Komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses begitu pula sebaliknya. Tidak adanya atau kurangnya komunikasi organisasi dapat menyebabkan kekacauan organisasi. Komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, komunikasi tidak hanya digunakan sebagai sarana untuk menyalurkan pesan, ide, pemikiran atau pemikiran tetapi komunikasi digunakan sebagai alat untuk mempengaruhi orang lain atau sebagai sarana interaksi untuk memastikan persepsi kepada individu yang berbeda untuk mencapai tujuan dalam organisasi dan masyarakat.

Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan antar unit organisasi sebagai bagian dari kelancaran penyelesaian tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Peran komunikasi dalam organisasi sangat penting karena membantu terciptanya hubungan yang baik antar anggota untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih dari itu, komunikasi organisasi berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja para anggota organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2015:279) menyatakan bahwa komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan motivasi kerja dan kompensasi dimensi komunikasi keatas dengan dimensi kompetensi profesional memiliki nilai korelasi yang paling besar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dedy (2011), Wahyuni (2009) dan Roesly (2012) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga organisasi harus lebih

memberikan kemudahan para bawahan atau karyawan untuk berkomunikasi dengan atasannya.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene Jl. Jend. A. Yani Km-4 Rangas Majene Telp. (0422) 21527 Fax. (0422) 21408. Kabupaten majene merupakan salah satu dari 6 kabupaten dalam wilayah Propinsi Sulawesi Barat yang terletak di pesisir pantai barat Propinsi Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara. Kantor Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene. yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati menyelenggarakan kewenangan dibidang Pertanian, Peternakan dan Perkebunan berdasarkan Prinsip otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan atau berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dalam menyelenggarakan tugas Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan mempunyai fungsi mengkoordinasikan dan mengkaji perencanaan program Dinas dan program Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Peternakan, Sarana dan Prasarana Pertanian, dan Bidang Penyuluhan serta memfasilitasi unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah.

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat keadaan di lokasi penelitian pada kantor dinas pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene bahwa diduga mempengaruhi kinerja pegawai karena ruangan yang digunakan cukup ramai karena dalam satu ruangan banyak pegawai yang ada, dan juga kondisi gedung yang sudah cukup tua dan belum pernah dilakukan renovasi sejak dijadikan sebagai kantor dinas pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten

Majene, ditambah tukang bersih yang ada masih sangat kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Juga beberapa pegawai yang melakukan obrolan diluar pekerjaan kantor disaat jam kerja. Dan juga didapati informasi bahwa adanya pegawai yang biasa terlambat masuk dan kadang cepat pulang kantor dengan alasan urusan pribadi.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa terkadang pegawai lama kurang merespon pegawai baru sehingga ada kecanggungan antar pegawai baru terhadap pegawai lama. Sehingga masih kurang harmonis hubungan antar pegawai, inilah yang menyebabkan iklim organisasi dilokasi penelitian masih kurang sehat. Sedangkan masalah yang ada dalam komunikasi organisasi dimana pegawai terkadang masih memiliki kesalahan dalam berkomunikasi, dimana terdapat sebagian pegawai masih memiliki rasa segan terhadap atasan yang memungkinkan adanya kesalahan komunikasi antar pegawai dan atasan. Sehingga terjadi proses umpan balik yang kurang efektif antar pegawai, hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Iklim organisasi dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai dan penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene ?
- 2) Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene ?
- 3) Apakah iklim organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian yang lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi Kantor Dinas Pertanian Peterenkan Dan Perkebunan Kabupaten Majene dalam masalah Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

Menurut A.F.Stoner (dalam Sinambela, 2016: 8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Sementara itu, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat Hasibuan (Sinambela, 2017:8).

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia tempat para pegawai melakukan pekerjaan mereka (Zainal & Mulyasa, 2018:172). Pengertian ini dapat mengacu lingkungan atau departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan. Kita tidak dapat melihat dan menyentuh iklim, tetapi ia ada. Seperti udara dalam ruangan, ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Menurut Lussier (dalam Alvi, 2012: 23) iklim organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Simamora (dalam Alvi 2012: 2) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam suatu organisasi.

Menurut Darma (dalam Alvi 2012: 23) iklim organisasi merupakan lingkungan manusia di mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka, pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit

perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.2 Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Marshal (dalam Indrasari 2017:10) menjelaskan dimensi dari iklim organisasi yaitu:

a. Dimensi fisik iklim organisasi

Penampilan gedung organisasi dan ruang kelas, ukuran dan rasio siswa untuk karyawan dikelas, order dan organisasi ruang kelas dikerjakan, ketersediaan sumber daya dan keselamatan dan kenyamanan.

b. Dimensi sosial iklim organisasi

Kualitas hubungan interpersonal antara dan diantara karyawan, karyawan, dan staf. Adil dan perlakuan adil dan perlakuan adil dari karyawan dengan karyawan dan staf. Tingkat persaingan dan perbandingan sosial antara karyawan, dan sejauh mana karyawan, dan staf berkontribusi terhadap pengambilan keputusan dilingkungan organisasi.

c. Dimensi organisasi iklim organisasi

Kualitas pembelajaran, harapan karyawan pada prestasi karyawan, dan pemantauan kemajuan karyawan dan segera mungkin melaporkan hasilnya kepada karyawan dan melakukan perbaikan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (dalam Indrasari 2017:9) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

1. Pimpinan organisasi

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan di organisasi mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendidiplinan, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan karyawan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

3. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi.

4. Faktor eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal Organisasi mempengaruhi iklim pada kerja tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, kerja berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

2.1.2.4 Indikator-indikator Dalam Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer (dalam Indrasari 2017:12), mengajukan beberapa indikator iklim organisasi melalui lima aspek, yaitu:

a. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

b. Identitas (*Identity*)

Identitas adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok.

c. Kehangatan (*warmth*)

Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

d. Dukungan (*support*)

Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara karyawan dan staf.

e. Konflik (*conflict*)

Konflik merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan karyawan. Ditekankan pada kondisi dimana pimpinan organisasi dan karyawan beserta staf mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya dari pada menghindarinya.

2.1.3 Komunikasi Organisasi

Setiap organisasi memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga pola komunikasi yang digunakan harus baik agar tidak terjadi gangguan. Pola komunikasi organisasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penyampaian komunikasi dari seorang pimpinan kepada karyawannya ataupun antar sesama karyawan, yaitu meliputi sumber informasi, sebagai pusat ingatan bagi organisasi dan penciptaan gagasan atau ide-ide agar mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

2.1.3.1 Definisi Komunikasi Organisasi

Menurut Moghimi (dalam Adi, 2017) komunikasi meliputi teknik transfer informasi, pemikiran dan juga tingkah laku manusia dari satu individu ke individu lain. Setiap perkataan dalam komunikasi mewakili pemikiran seseorang yang akan mempengaruhi pemikiran orang lain.

Menurut Steyrer dkk (dalam Adi, 2017), komunikasi organisasi adalah rencana yang telah disusun yang dapat digunakan untuk menguji tanda-tanda, sinyal, hubungan media dan interaksi yang terjadi antar individu, jaringan

komunikasi organisasi dan juga kepercayaan yang telah dibangun dalam organisasi.

Menurut Thoha (2014) Komunikasi organisasi adalah suatu komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi tertentu. Ciri dari komunikasi organisasi ini ialah berstruktur atau berhierarki komunikasi ini mempunyai struktur yang vertikal dan horizontal, dan sebagai akibatnya dapat pula berstruktur keluar organisasi. Struktur yang terakhir ini jika organisasi tersebut melakukan interaksi dengan lingkungannya.

Menurut Liweri (2014) komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja didalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, serta interaksi dan pengaruh antar struktur organisasi dan pengorganisasian.

2.1.3.2 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Koehler (dalam Wijaya dan Rifa'i 2016:152) mengemukakan empat fungsi komunikasi organisasi, sebagai berikut:

a. Fungsi informatif

Para bawahan dalam organisasi memerlukan sejumlah besar informasi untuk bekerja secara efisien dan efektif. Para manajer memerlukan informasi yang benar, tepat waktu dan diorganisir secara lebih baik untuk mencapai keputusan dan mengatasi konflik.

b. Fungsi regulatif

Fungsi regulatif ini dimaksudkan sebagai proses yang dilakukan manajer pada dua arah, yaitu pertama, manajer mengawasi pemindahan informasi. Manajer

mengirimkan pesan atau perintah kepada bawahan. Kedua, pesan-pesan peraturan adalah secara mendasar merupakan orientasi kerja yang dipusatkan pada tugas yang penting diselesaikan pada job tertentu.

c. Fungsi integratif

Fungsi integratif dalam komunikasi adalah melaksanakan komunikasi untuk memperoleh kesesuaian dan kesatuan tindakan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

2.1.3.3 Sistem Komunikasi Dalam Organisasi

Menurut Lewis (dalam Wijaya dan Rifa'i 2016:154) sistem komunikasi meliputi yaitu:

1. Komunikasi dari atasan kepada bawahan (*top down communication*)

Komunikasi dari atasan kepada bawahan merupakan bagian integrasi dari sebuah organisasi, sebab diterima dan dibuat oleh manajemen. Komunikasi ini menekankan pengaliran informasi dari pimpinan kepada bawahan. Lebih lanjut oleh Lewis (dalam wijaya dan Rifa'i 2016:155) berpendapat bahwa komunikasi kepada bawahan dipergunakan untuk mengirimkan perintah, pengarahan, tujuan-tujuan, kebijakan dan memo kepada pegawai bawahan dalam suatu organisasi.

2. Komunikasi dari bawahan kepada atasan (*bottom up communication*)

Komunikasi bawahan sebagaimana dipaparkan oleh Lewis (dalam Wijaya dan Rifa'i 2016:155) menunjukkan suatu masukan dari bawahan kepada atasan untuk memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan manajemen. Komunikasi ini pada prinsipnya merupakan upaya memberikan dorongan

berupa penyampaian ide-ide, pelepasan perasaan emosi, serta pemikiran pribadi. Mereka merasa penting sebab manajer mendengarkan mereka.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (dalam Adi, 2017) terdapat beberapa faktor yang mampu untuk mempengaruhi komunikasi organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1) Kepercayaan

Tingkat kepercayaan semua anggota organisasi sangat diperlukan untuk membuat komunikasi yang baik. Setiap anggota organisasi harus berusaha untuk mengurangi *gap* dan mempertahankan hubungan dalam organisasi agar kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas dapat terjalin dengan baik.

2) Pembuatan keputusan bersama

Dalam setiap pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi lebih diutamakan untuk mengikutkan setiap anggota organisasi. Setiap anggota diajak untuk berkomunikasi dan diberikan ruang bagi mereka untuk berpendapat. Dengan ruang tersebut akan memudahkan bagi anggota untuk berkonsultasi dan menyampaikan aspirasi mereka dalam setiap pengambilan keputusan.

3) Kejujuran

Sikap kejujuran dan keterbukaan dalam sebuah organisasi merupakan sebuah faktor penting dalam sebuah komunikasi. Hal ini harus tertanam dalam setiap pribadi anggota untuk senantiasa berterus terang dan menyampaikan apa yang ada dalam pikirannya. Dengan terciptanya kejujuran maka akan mempermudah

siklus komunikasi antar tiap anggota organisasi, baik itu berupa atasan kepada bawahan ataupun kepada tingkatan yang sama.

4) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Untuk informasi yang bersifat umum seperti kondisi organisasi saat itu, tugas-tugas yang masih harus dilakukan oleh anggota, ataupun kendala-kendala yang sedang terjadi merupakan salah satu hal yang harus disampaikan oleh seorang atasan kepada bawahan. Kecuali untuk beberapa informasi yang memang hanya seorang pemimpin yang boleh tahu atau apabila disampaikan informasi tersebut akan membuat kinerja organisasi akan memburuk. Rencana-rencana yang akan dijalankan oleh organisasi juga merupakan informasi yang perlu disampaikan.

5) Mendengarkan dalam komunikasi keatas

Setiap anggota dalam organisasi harus memperhatikan pentingnya komitmen dalam organisasi. Setiap tujuan-tujuan yang terdapat dalam organisasi juga merupakan salah satu perhatian penting bagi semua anggota organisasi. Untuk mewujudkan anggota harus memperlihatkan tingginya komitmen mereka pada organisasi, menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi, dan juga perhatian kepada sesama anggota organisasi.

6) Perhatian-perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Setiap anggota dalam organisasi harus memperhatikan pentingnya komitmen dalam organisasi. Setiap tujuan-tujuan yang terdapat dalam organisasi juga merupakan salah satu perhatian penting bagi semua anggota organisasi. Untuk mewujudkan anggota harus memperlihatkan tingginya komitmen

mereka pada organisasi, menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi, dan juga perhatian kepada sesama anggota organisasi.

2.1.3.5 Hambatan-hambatan Terhadap Komunikasi Yang Efektif

Beberapa hambatan utama dari komunikasi yang efektif (Supatra & Santaisih, 2017), yaitu:

1) Menilai sumber

Memberikan penafsiran atau pemberian arti terhadap suatu pesan dipengaruhi oleh orang yang mengirim (komunikator) pesan tersebut.

2) Penyaringan

Hal ini berkaitan dengan manipulasi informasi, khususnya informasi yang negatif. Penyaringan ini pada umumnya terjadi pada komunikasi dari bawah keatas, dimana informasi yang tidak menyenangkan atasan dihilangkan.

3) Tekanan waktu

Tekanan waktu menciptakan masalah penting dalam proses komunikasi. Manajer sering kali tidak punya banyak waktu untuk berkomunikasi dengan setiap bawahannya, dan karena mereka terlalu sibuk, informasi penting sering kali terlewatkan.

4) Mendengar secara selektif

Mendengarkan permasalahan secara selektif adalah bagian dari permasalahan besar persepsi seleksi, dimana orang cenderung hanya mendengarkan bagian tertentu dari informasi dan mengabaikan bagian yang lainnya dengan berbagai alasan.

2.1.3.6 Indikator-indikator Dalam Komunikasi Organisasi

Menurut Suratno AW (dalam Adi, 2017) terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi organisasi yaitu:

1) Pemahaman

Pemahaman yaitu kemampuan bagi *receiver* (penerima informasi) dalam mengelola informasi yang dia terima dari *sender* (pengirim informasi) dengan cepat dan dapat mengerti maksud dari informasi tersebut.

2) Kesenangan

Selain tingkat kemampuan untuk mengolah informasi, komunikasi dikatakan berhasil jika ketika berkomunikasi dapat membuat perasaan kedua belah pihak merasa nyaman. Karena selain untuk menyampaikan informasi komunikasi juga bisa menjadi sarana untuk menjalin sebuah hubungan baik itu interaksi ataupun pengenalan satu sama lain.

3) Pengaruh pada sikap

Komunikasi bisa dikatakan mempengaruhi sikap ketika seseorang yang telah menerima informasi dan mengerti akan maksud dari informasi mampu untuk mengubah sikapnya sesuai dengan yang dimaksud dalam informasi. Hal ini bertujuan untuk mengubah sikap seorang anggota organisasi yang dinilai kurang bagus. Sebagai misalnya yaitu seorang atasan yang memberikan arahan atau nasihat kepada bawahannya.

4) Hubungan yang semakin baik

Dalam sebuah komunikasi yang terjadi bisa menjadi salah satu faktor penguat hubungan antar anggota. Komunikasi tidak hanya bertujuan untuk memberikan informasi atau arahan saja, tapi dengan komunikasi yang baik akan tercipta suatu hubungan antar kedua belah pihak. Ketika terjadi komunikasi yang baik. Hubungan ini akan menguntungkan organisasi karena setiap anggota organisasi merasakan akan kepemilikan organisasi.

5) Tindakan

Dalam komunikasi mengandung informasi yang bertujuan bagi seseorang untuk melakukannya. Biasanya komunikasi ini bersifat arahan atau pemberian instruksi. Jika komunikasi berjalan dengan baik maka seseorang yang menjadi penerima akan melakukan sebuah tindakan sesuai dengan seperti yang dimaksudkan dalam informasi. Namun apabila komunikasi tidak berjalan dengan bagus maka terkadang tindakan yang dilakukan tidak sesuai dengan informasi yang diberikan. Hal ini tentunya akan merugikan organisasi itu sendiri.

2.1.4 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan bagian hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas dan segi kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan (Widodo, 2015:131).

Menurut As'ad (dalam Sudaryono, 2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini

menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (dalam Sudaryono, 2017:67) kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut.

Menurut Gibson (dalam Sudaryono, 2017:67) kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja mensyaratkan adanya semangat kerja yang didalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik untuk organisasi maupun seseorang.

2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (dalam Adamy 2016:95) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

2.1.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (dalam Gunardi, 2017:26) :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atau aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja ada beberapa indikator yang dapat digunakan (Wibowo, 2001). Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana

kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan

konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

2.2 Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Hasil penelitian yang pernah diteliti mengenai Iklim organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Alvi (2012)	Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.	Budaya, iklim organisasi dan Kinerja	Menggunakan metode regresi linear berganda dengan program SPSS.	Budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga paramedis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, sedangkan sisanya 14.6% dipengaruhi sebab-sebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Mariati (2017)	Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten	Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja	Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan	Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD kabupaten Sinjai. Berdasarkan statistik inferensial

		Sinjai		kan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.	dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi indikator proses terhadap kepuasan kerja
3.	Fadli Sandewa (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kabupaten Banggai kepulauan.	Kinerja	Metode analisis yang digunakan Regresi	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan adalah sebesar 45,0% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.
4.	Suci Rahmadewi (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunkasi Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada stasiun meteorologi kelas II Supadio Pontianak	Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi kinerja Karyawan	Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda	Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan stasiun meteorologi kelas II Supadio Pontianak, Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan stasiun meteorologi kelas II Supadio Pontianak, dan Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten majene.
5	Imam Adi (2017)	Analisis pengaruh	Budaya Organisasi,	Data diolah	Budaya organisasi dan komunikasi

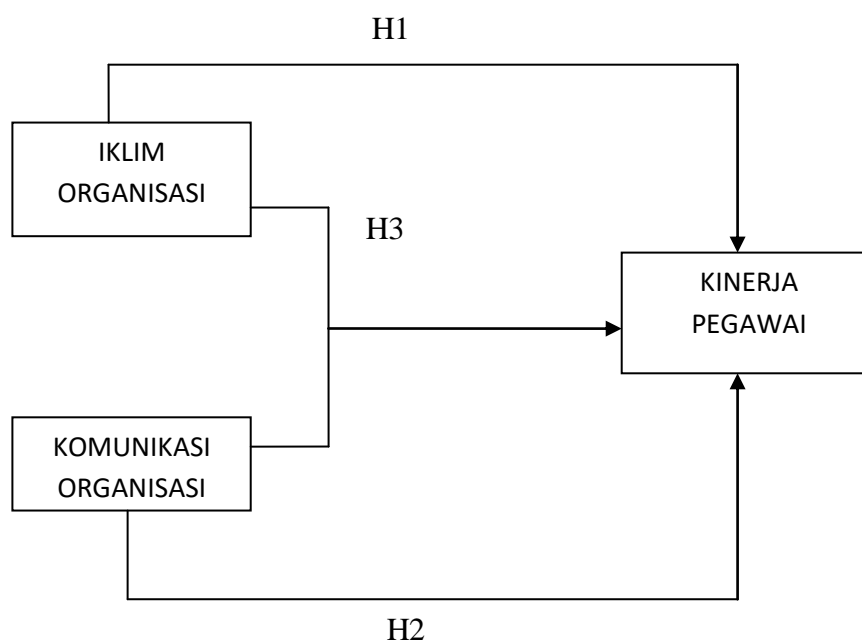
		budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	menggunakan Path Analysis, dan Regresi	organisasi berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Dedy Kusuma Wijaya (2015)	Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja	Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja	Metode penelitian eksplanatori dengan menggunakan statistik korelasi dan regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama – sama. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memuat semua variabel yang diteliti beserta pengukuran variabelnya dan menyebutkan peneliti terdahulunya disertai tahun publikasi di jurnal. Produk akhir dari kerangka berpikir adalah gambar model penelitian.

Dalam suatu penelitian, kerangka berpikir diperlukan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Berkaitan dengan penelitian ini, secara sederhana penelitian ini terdiri atas dua variabel independen

dan satu variabel dependen yang akan di uji yaitu, Iklim Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene. Untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

Keterangan:

H1 = Hipotesis 1

H2 = Hipotesis 2

H3 = Hipotesis 3

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam hardiana, 2020) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih dalam bentuk teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan Latar belakang, rumusan masalah dan kerangka pikir maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis (1) : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.
2. Hipotesis (2) : Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.
3. Hipotesis (3) : Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene, dapat disimpulkan bahwa:

1. Iklim Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene. Artinya semakin baik iklim organisasi yang diterapkan dikantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene akan semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Komunikasi Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene. Artinya semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan dikantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene akan semakin baik pula kinerja pegawai.
3. Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perkebunan Kabupaten Majene. Setiap peningkatan Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi ke arah yang lebih baik akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Untuk pihak kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene sebaiknya melakukan evaluasi dan lebih memperhatikan Iklim Organisasi dan Komunikasinya guna untuk peningkatan Kinerja Pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, untuk kesempurnaan penelitian yang nantinya akan dilakukan agar sebaiknya memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah jumlah sampel yang akan digunakan.

Daftar pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe Aceh: Penerbit UNIMAL PRESS.
- Adi, I. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Bank BTN KCS Yogyakarta*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Islam.
- Alvi. (2012). *Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekan Baru*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ernawati, R. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kineja Pegawai Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi, Universitas Terbuka.
- Guardi, A. (2017). *Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten majene*. Skripsi, Universitas Sulawesi Barat.
- Hardiana. (2020). *Pengaruh Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bnk Sulselbar Cabang Majene)*. Skripsi, Universitas Sulawesi Barat.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Penerbit Indomedia Pustaka.
- Mariati. (2017). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Sinjai*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Putra, G. A. Y. L., Sudharma, N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Uhud*, Vol. 5, No. 9, Hal. 5524-5553.
- Rahmadewi, S. (2013) Pengaruh Iklim Organisasin dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak. *Jurnal Eksos Universitas Tanjungpura*, No. 3.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kabupaten banggai kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol. 1, No. 2, Hal. 90-110.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*. Yogyakarta, Penerbit CAPS.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Supatra, W.G., Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar Timur: Penerbit CV Setia Bakti.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C., Rifai'i, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Penerbit Perdana Publishing.
- Zainal, V. R., Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Jatim: Penerbit Intrans Publishing.